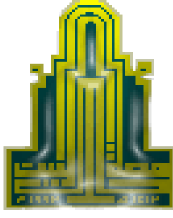
جامعة آل البيت
كلية إدارة الأعمال
قسم المحاسبة



أثر تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية

The Impact of the Application of the Requirements of International Accounting Standard (19) in the Public Institution for Kuwaitian Social Security

إعداد الطالب
احمد عبد الله خالد العجمي

إشراف
الدكتور محمد ناصر حمدان المشاقبه

رسالة قدمت استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المحاسبة

جامعة آل البيت
كلية إدارة الأعمال
قسم المحاسبة

2015

التفويض

أنا احمد عبد الله خالد العجمي أفوض جامعة آل البيت بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات أو الشركات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبها

الاسم: احمد عبد الله خالد العجمي

التوقيع:

التاريخ: / / 2015

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها " أثر تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية "

وأجيزت بتاريخ / / 2015

الاسم	أعضاء لجنة المناقشة	التوقيع
الدكتور محمد ناصر حمدان المشاقبه	رئيساً ومشرفاً	....
الدكتور : سيف عبيد الشبيل	عضواً	....
الدكتور: مهند أكرم نزال	عضواً	....
الدكتور : ليث أكرم القضاة	عضواً خارجياً	القضاة ....

شكر وتقدير

أحمد الله واشكره تعالى على ما أنعم به عليّ من فضل وتوفيق فمنحني العلم والمعرفة والقدرة على إتمام هذا الجهد المتواضع، ويسرني أن أتقدم بجزيل الشكر والتقدير للدكتور محمد ناصر حمدان المشاقبه الذي تكرّم مشكوراً بقبول الإشراف على هذه الرسالة حيث قدم لي النصح والإرشاد طيلة فترة إعدادها.

ويسرني أن أتقدم بخالص شكري وتقديري لكافة الأساتذة الكرام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة آل البيت والإداريين فيها، وكذلك للأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة الموقرة ممثلة على تفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة.

كما واشكر كل من ساهم في إنجاز هذا الجهد سواء بالتشجيع أو المساندة، وخاصة الزملاء أعضاء عينة الدراسة من المديرين الماليين والمحاسبين العاملين في أقسام المالية والمحاسبة في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية لما أبدوه من تعاون وتسهيلات تعجز الكلمات عن تقديرها، فلا يسعني إلا أن أسأل الله عز وجل التوفيق لهم في خدمة وطننا العزيز الكويت.

الإهداء

أقدم حصيلة هذا الجهد العلمي المتواضع:

إلى وطني العزيز الكويت

وإلى

الإنسانة صاحبة القلب الكبير التي منحت حياتي الثقة والأمل بمستقبل مشرق

والدتي الغالية

الإنسان الذي أعطى الكثير ولم ينتظر الشكر رجل المواقف العظيمة والشامخة والكرم

والدي الحبيب رحمه الله

الذكريات وأحلام الطفولة الجميلة وعنوان الوفاء اهديهم محبتي وإخلاصي ووفائي

أشقائي وشقيقتي

الأصدقاء أينما كانوا وإلى كل من قدم لي العون والمساعدة في إنجاز هذه الرسالة

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

الملخص

أثر تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية

إعداد

احمد عبد الله خالد العجمي

إشراف

الدكتور محمد ناصر حمدان المشاقبه

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع الموظفين على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية. لتحقيق أهداف الدراسة، فقد عمدت الدراسة إلى استخدام أسلوب الاستبيان كأحد الأساليب العلمية الملائمة. فقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة، فقد لجأت الدراسة إلى توزيع (105) استبيان على المبحوثين موضوع الدراسة، وخلصت الدراسة باسترداد ما نسبته (83.8%) من ما تم توزيعه على جملة المستجيبين عينة الدراسة، مشيراً بأنه قد خضع ما يساوي (85) استبيان، بعد استبعاد (3) استبانات من الاستبانات المستردة والبالغ عددها (88) استبيان من جملة ما تم استرداده للتحليل الإحصائي واختبار افتراضات الدراسة، وذلك من خلال استخدام برمجية تحليل الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS v.19). وقد استخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة، حيث تم استخدام (اختبار "t" للعينة الواحدة، واختبار تحليل التباين (ANOVA)، بالإضافة إلى الانحدار المتعدد (Multiple Regression)، ومعاملات الارتباط من خلال اختبار بيرسون) لاختبار الفرضيات موضوع الدراسة.

اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي لفرضيات الدراسة ، تم التوصل إلى عدد من النتائج، التي من أبرزها ، وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمزايا العاملين (مزايا العاملين قصيرة الأجل، مزايا ما بعد انتهاء الخدمة، مزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل، مزايا انتهاء الخدمة على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

وعلى ضوء هذه النتائج أمكن الوصول إلى توصيات أهمها: قيام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بتقديم الأعباء الاختيارية والإلزامية للمستفيد في إطار المؤسسات الفردية، وقيام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بتوفير الرواتب والأجور مقابل تأدية الخدمة مع الأعباء الاجتماعية والجبائية المرتبطة بذلك.

الكلمات المفتاحية: معيار المحاسبة الدولي(19) منافع الموظفين، التأمينات الاجتماعية، منافع الموظفين قصيرة الأجل.

The Impact of the Application of the Requirements of International Accounting Standard (19) in the Public Institution for Kuwaitian Social Security

Prepared By
Ahmed Abdulla Khalid AL-Ajmi

Supervised By:

Dr. Mohammed Nasser Hamdan Almshakbh

Abstract

This study aimed to identify the impact of international accounting standard (19) requirements application on Kuwaiti public institution for social security.
Moreover, this study used a questionnaire approach as an instrument, in order to collect data. The study distributed (105) questionnaires, the study received 85 questionnaires (83%), were received then 88 of them subjected to statistical analysis and hypothesis testing via SPSS. The current study has used “t” test, Multiple and Single Regression, and Pearson Correlation to hypothesis testing via SPSS.

The study found that there is the effect of statistical significance for the application requirements of IAS No. (19) of the benefits of working (the advantages of short-term workers, the benefits of after-service, benefits and other personnel long-term, the end of the service to beneficiaries advantages beneficiaries of Services Kuwaiti Social Security.
In light of these results possible access to the recommendations of the most important: the General Organization for Social Insurance to provide optional burdens and mandatory for beneficiaries under the individual institutions, and the General Organization for Social Insurance to provide wages and salaries compared to the performance of the service with the social burdens and tax associated with it.

Keywords: Accounting Standard (19) (Employee Benefits), social security ,short term employee benefits.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

(1-1): المقدمة.

(1-2): مشكلة الدراسة وعناصرها.

(1-3): أهمية الدراسة.

(1-4) :أهداف الدراسة.

(1-5): فرضيات الدراسة.

(1-6): أنموذج الدراسة.

(1-7): التعريفات الإجرائية.

(1-9): محددات الدراسة.

(1-10): مخطط الدراسة.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

(1-1): المقدمة

إن معايير للتأمينات الاجتماعية الحديثة لا تهتم بفئة من فئات المجتمع دون غيرها وإنما تمتد جبراً وتعمل على مستوى قومي يهتم بكافة أفراد المجتمع سواء في ذلك من يعملون لحساب الغير بالقطاع الحكومي أو العام أو الخاص أو التعاوني أو بالقوات المسلحة أو من يعملون لحساب أنفسهم كأصحاب الحرف والمهن الحرة وأصحاب الأعمال من ذوى النشاط التجاري أو الصناعي أو في مجال الزراعة والخدمات وسواء كان مقر العمل داخل الدولة أو في دولة أخرى.(نجيب،2009،ص4).

اكتسبت معايير المحاسبة الدولية أهميتها خلال العقود الماضية للحاجة إلى توحيد التطبيقات المحاسبية والإجراءات الخاصة بإعداد التقارير المالية وأسلوب عرضها، حيث أصبح ذلك واحداً من المتطلبات الرئيسية المهمة التي تستدعيها التطورات الاقتصادية الحالية على نطاق العالم ومتطلبات الدخول إلى الأسواق المالية، الأمر الذي دفع نحو تشكيل منظمات مهنية عالمية، تأخذ على عاتقها مهمة إصدار المعايير التي تشكل مرشداً لإعداد التقارير المالية، وإيجاد الحلول المناسبة للمسائل والمشاكل المحاسبية المطروحة بصورة تحظى بالقبول العام.

في إبريل 2001، تبنى مجلس معايير المحاسبة الدولية معيار المحاسبة الدولي (19) منافع الموظفين الذي صدر أصلاً عن لجنة معايير المحاسبة الدولية في فبراير

1998. وقد حل معيار المحاسبة الدولي (19) " منافع الموظفين" محل معيار المحاسبة الدولي (19) "محاسبة منافع التقاعد في البيانات المالية لأصحاب العمل"، الصادر في يناير 1983. وتم أيضاً تعديل معيار المحاسبة الدولي 19 مرة أخرى في عام 1993 وأعيدت تسميته بمعيار المحاسبة الدولي (19) " تكاليف منافع التقاعد " (المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين، 2015 ،ص745).

قام مجلس معايير المحاسبة الدولية بتعديل محاسبة الخطط متعددة أصحاب العمل وخطط المجموعة في ديسمبر 2004. وفي يونيو 2011، قام المجلس بتنقيح معيار المحاسبة الدولي (19)، بما في ذلك إزالة الخيار الذي يتيح للمنشأة تأجيل الاعتراف بالتغيرات في صافي التزام المنافع المحددة وتعديل بعض متطلبات الإفصاح لخطط المنافع المحددة والخطط متعددة أصحاب العمل (المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين، 2015 ،ص745).

وقد جاءت هذه الدراسة بهدف التعرف على أثر تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

1-2 مشكلة الدراسة وعناصرها:

تتمحور مشكلة البحث حول الحاجة الماسة لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع الموظفين وأثره على المستفيدين من خدمات المؤسسة الاجتماعية الكويتية للتأمينات العامة.

وبالتالي ، فإن مشكلة الدراسة تتمثل في التساؤل الرئيس التالي: هل يوجد أثر لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع الموظفين (منافع الموظفين قصيرة الأجل، منافع ما بعد التوظيف، منافع الموظفين طويلة الأجل الأخرى، منافع نهاية الخدمة) على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية؟ ويتفرع عن هذا السؤال عدد من الأسئلة هي:

السؤال الفرعي الأول:

هل تؤثر متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص في منافع الموظفين قصيرة الأجل على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية ؟

السؤال الفرعي الثاني:

هل تؤثر متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع ما بعد التوظيف على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية؟

السؤال الفرعي الثالث:

هل تؤثر متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص منافع الموظفين طويلة الأجل الأخرى على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية؟

السؤال الفرعي الرابع:

هل تؤثر متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص منافع نهاية الخدمة على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية؟

1-3 أهداف الدراسة:

تأسيساً على مشكلة الدراسة فإن الهدف الأساسي لهذه الدراسة يتمثل في محاولة معرفة أثر تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع الموظفين على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية، وذلك من خلال تحقيق الاهداف الفرعية الآتية:

1- التعرف على أثر تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع الموظفين قصيرة الأجل على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

2- التعرف على أثر تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع ما بعد التوظيف على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

3- التعرف على أثر تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع الموظفين طويلة الأجل الأخرى على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

4- التعرف على أثر تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع نهاية الخدمة على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

5- المساهمة في أغناء الأدبيات المحاسبية المتعلقة بأثر تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية حيث لوحظ من خلال مراجعة أدبيات الدراسة والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع ندرة ومحدودية في دراسة هذه المتغيرات.

1-4 أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها تبحث بموضوع غاية في الأهمية بالوقت الحاضر، وهو موضوع أثر تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية، ويمكن إبراز أهمية الدراسة من خلال النواحي التالية:

أولا: الأهمية النظرية والموضوعية: تستمد الدراسة الحالية أهميتها النظرية من تناولها لمواضيع حيوية ومعاصرة وذات تأثير بالغ في أداء المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية، ولاسيما أن هناك ندرة في مثل هذه الدراسات على وفق اطلاعنا على الكتابات العربية في هذا المجال.

ثانيا: الأهمية العملية: تتجلى الأهمية العملية لهذه الدراسة بمحاولة تقديم المعالجات والمقترحات للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية المبحوثة والتوجه بوضعها موضع التنفيذ والاستفادة منها، لأجل الارتقاء بأداء تلك المؤسسة من خلال جهود العاملون فيها.

ثالثاً: أهمية القطاع المبحوث: تناول لقطاع مهم من مكونات الاقتصاد الكويتي، إن دولة الكويت استقرت على التامين الاجتماعي باعتباره من أهم الحقوق الأساسية للمواطنين الهادف إلى تأمين وسائل العيش والراحة لجميع أفراد المجتمع وتعويض دخولهم عند وقوع أخطار تفقدهم القدرة على العمل وممارسته ومعاونتهم مادياً عند التعرض لمشاكل اجتماعية أو اقتصادية، وبوجه عام حمايتهم حال عدم قدرتهم على العمل والتكسب بإعادة تأهيلهم وتمكينهم من العمل والتكسب فضلاً عن توفير التعويضات والمساعدات.

5-1 فرضيات الدراسة:

H_01:: الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع الموظفين (منافع الموظفين قصيرة الأجل، منافع ما بعد التوظيف، منافع الموظفين طويلة الأجل الأخرى،

منافع نهاية الخدمة) على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية. ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

$H_0 1.1$: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) بمنافع الموظفين قصيرة الأجل على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

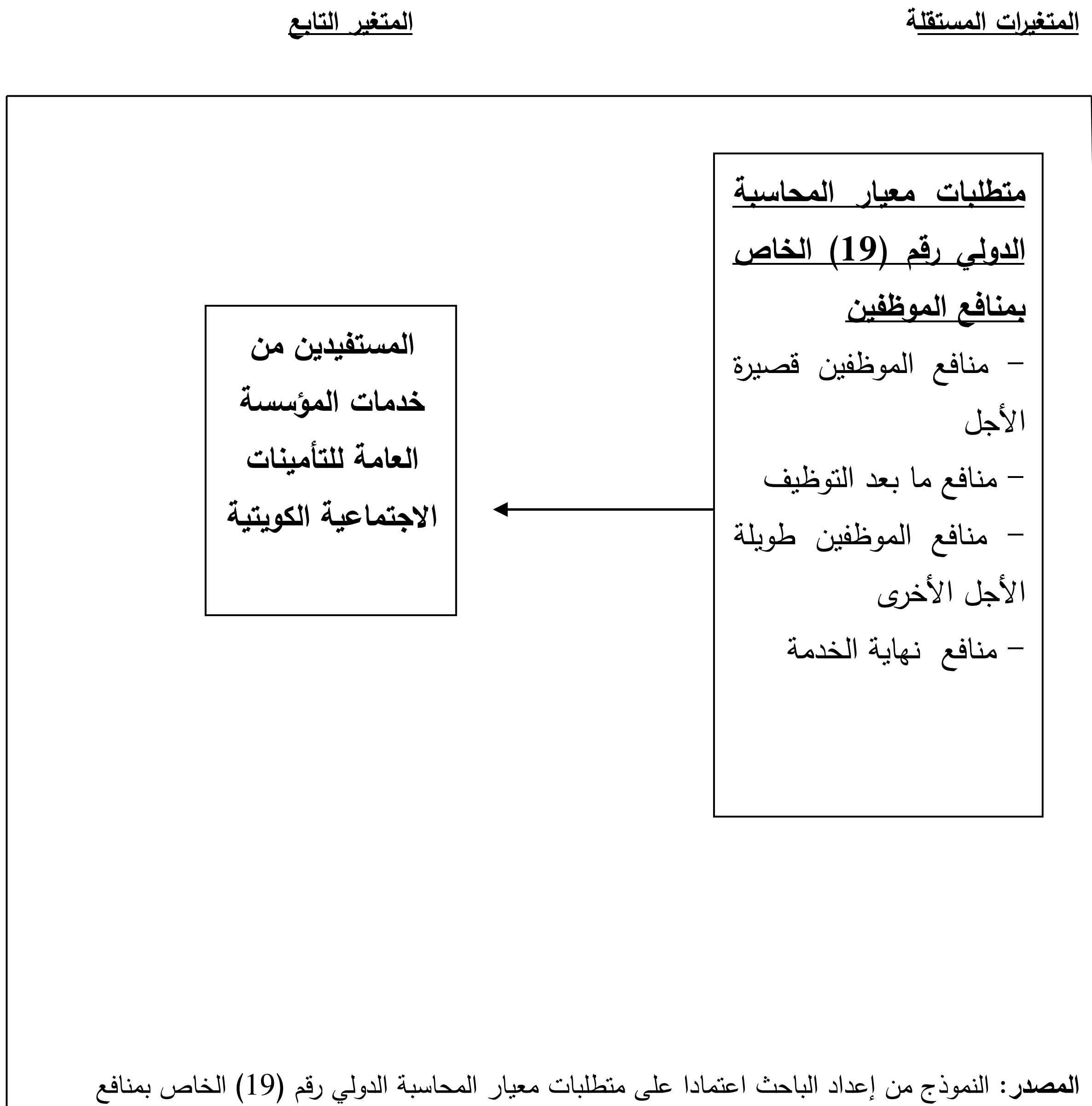
$H_0 1.2$: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع ما بعد التوظيف على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

$H_0 1.3$: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع الموظفين طويلة الأجل الأخرى على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

$H_0 1.4$: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع نهاية الخدمة على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

6-1 أنموذج الدراسة:

شكل رقم(**1**): أنموذج الدراسة



المصدر: النموذج من إعداد الباحث اعتمادا على متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع الموظفين.

1-7 المصطلحات الإجرائية

إن أهم المفاهيم والتعريفات الواردة في البحث تتمثل بما يأتي:

المعيار المحاسبي الدولي (19) " منافع الموظفين": هو معيار لبيان المحاسبة والإفصاح الخاصة بمزايا العاملين، ويتطلب المعيار أن تقوم المنشأة بالإعتراف بأي إلتزام يستحق عند قيام عامل بتقديم خدمة لها لمقابلة مزايا العاملين التي ستقوم بدفعها لهم في المستقبل، وبأي مصروف عندما تقوم المنشأة باستهلاك المزايا الاقتصادية الناشئة عن الخدمة المقدمة من قبل الموظف مقابل منافع أو مزايا للعاملين (المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين، 2015 ، ص749).

منافع الموظفين قصيرة الأجل: مثل الأجور والرواتب ومساهمات الضمان الاجتماعي والإجازات السنوية المدفوعة والإجازات المرضية المدفوعة والمشاركة في الربح والمكافآت (إذا كانت مستحقة خلال اثني عشر شهراً من نهاية الفترة)، والمنافع غير النقدية (مثل العناية الطبية والإسكان والانتقال والبضائع أو الخدمات المعفاة أو المدعومة) للموظفين الحاليين (المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين، 2015 ، ص749).

المنافع لما بعد انتهاء الخدمة: مثل الرواتب التقاعدية ومنافع التقاعد الأخرى والتأمين على الحياة بعد انتهاء الخدمة والعناية الطبية بعد انتهاء الخدمة (نفس المرجع أعلاه).

منافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل: بما في ذلك إجازة التفرغ للبحث أو الاحتفال بالمناسبات أو منافع الخدمة الطويلة الأخرى ومنافع العجز طويلة الأجل، بالإضافة إلى ما يلي إذا كانت مستحقة بعد اثني عشر شهراً أو أكثر بعد نهاية الفترة: المشاركة في الأرباح والمكافآت والتعويضات المؤجلة (نفس المرجع أعلاه).

منافع نهاية الخدمة: هي تلك الترتيبات الرسمية أو غير الرسمية التي تقوم المنشأة بموجبها بتقديم مزايا بعد انتهاء فترة الخدمة لموظف واحد أو أكثر (حمدان،2010، ص1).

المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية: صدر أول قانون متكامل للتأمينات الاجتماعية في 1976/10/1 وذلك بالأمر الأميري بالقانون (61) لسنة 1976 وقد أنشئت بموجبه المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لتتولى تطبيق النظام الصادر به، والذي يشمل، تأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة للعاملين المدنيين في القطاع الحكومي وفي القطاعين الأهلي والنفطي، تأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة لغير العاملين لدي الغير من المشتغلين لحسابهم الخاص ومن في حكمهم، تأمين إصابات العمل (http://www.pifss.gov.kw/Ar_About.cms).

8-1 حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

1- الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

2- الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على عينة من المديرين الماليين والمحاسبين العاملين في أقسام المالية والمحاسبة في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

3- الحدود الزمانية: تم إنجاز هذه الدراسة الميدانية خلال الفترة ما بين شهر أذار 2014- وشهر أيار 2015.

4- الحدود الموضوعية: تتناول هذه الدراسة موضوع أثر تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع الموظفين على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

1-9 مخطط الدراسة:

تتكون هذه الدراسة من خمسة فصول على النحو التالي:

1- يحتوي الفصل الأول على الإطار العام للدراسة من خلال التطرق إلى المقدمة ومشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها وفرضيات الدراسة وأنموذج الدراسة والمصطلحات الإجرائية وحدود الدراسة.

2- يتناول الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة من خلال 3 مباحث رئيسة. يتضمن المبحث الأول دراسة معيار المحاسبة الدولي رقم 19، وأعقب ذلك في المبحث الثاني تناول مفهوم التأمينات الاجتماعية. أما في المبحث الثالث تم التطرق إلى أهم الدراسات العربية والأجنبية التي ارتبطت بموضوع الدراسة.

3- أما الفصل الثالث يتضمن الطريقة والإجراءات التي تم إتباعها عند إعداد الدراسة من خلال تحديد منهجية الدراسة، وتحديد مجتمع الدراسة، ثم توضيح مصادر الحصول على البيانات.

4- أما الفصل الرابع فتناول تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

5- أما الفصل الخامس فتناول نتائج وتوصيات الدراسة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل 3 مباحث رئيسة وهي :

(2-1): التعريف بمعيار المحاسبة الدولي رقم (19).

(2-2) : التأمينات الاجتماعية.

(2-3): الدراسات السابقة.

المبحث الأول

معيار المحاسبة الدولي رقم (19)

يبين هذا المعيار المحاسبة والإفصاح من قبل أصحاب العمل لمنافع الموظفين، وهو يحل محل معيار المحاسبة الدولي التاسع عشر – "تكاليف منافع التقاعد" الذي اعتمد في عام 1993.. وبناءاً عليه يتناول هذا المبحث النقاط التالية :

(2–1–1): مفهوم معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية .

(2–1–2): نبذة عن معايير المحاسبة الدولية.

(2–1–3): التطور التاريخي لإصدار معيار المحاسبة الدولي رقم (19) .

(2–1–4): الهدف من المعيار المحاسبي الدولي رقم (19).

(2–1–5): نطاق المعيار المحاسبي الدولي رقم (19).

(2–1–6): تعريف المصطلحات الواردة بالمعيار .

(2-1-1): مفهوم معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية .

أشارت العديد من إصدارات مجلس معايير المحاسبة والدراسات ذات الصلة إلى العديد من التعريفات والتي تشترك اغلبها على نفس المفاهيم.

فالإبلاغ المالي كما عرفه (AL-Shammari,et.al, 2008, 425-447) بأنه مجموعة من الوثائق التي أعدت من قبل شركات عادة في نهاية الفترة المحاسبية، وتحتوي عموماً ملخص البيانات المحاسبية لتلك الفترة، مع عرض البيانات المالية للموقف الشركة، والأداء التشغيلي، وتدفق الأموال لفترة المحاسبية.

وكذلك أشار (Stewart&Kent,2008,649-671) في التعريف الذي قُدم لمعايير الإبلاغ المالي الدولية بأنها مقاييس تهدف إلى تحديد أسس الطريقة السليمة لتحديد وقياس وعرض القوائم المالية وتأثير العمليات والأحداث والظروف على المركز المالي للمنشأة.

أما التعريف الأدق والأشمل هو الصادر عن مجلس معايير المحاسبة الدولية والذي عرف معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية بأنها عبارة عن المعايير والتفسيرات المحاسبية الصادرة عن مجلس معايير المحاسبة الدولية، وتتألف معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية من المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية ومعايير المحاسبة الدولية والتفسيرات الصادرة عن لجنة التفسيرات المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية والتفسيرات الدائمة، وتهدف هذه المعايير إلى توفير معلومات ذات جودة عالية وتتمتع بالشفافية وقابلية للمقارنة في البيانات المالية والتقارير المالية الأخرى لمساعدة المستثمرين والمشاركين الآخرين في

أسواق المال العالمية والمستخدمين الآخرين للمعلومات المالية في اتخاذ القرارات الاقتصادية (المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين،2013، 1380أ).

(2-1-2): نبذة عن معايير المحاسبة الدولية.

تأسست لجنة معايير المحاسبة الدولية (IASC) عام 1973م أثر اتفاق بين الجمعيات والمعاهد المهنية الرائدة في عشر دول تضم كلا من (استراليا، كندا، فرنسا، ألمانيا، اليابان، المكسيك، هولندا، المملكة المتحدة، ايرلندا، الولايات المتحدة)، وهذه الدول اعتبرت أعضاء مؤسسين"Founder Members" بينما كل الذين انتموا لاحقاً اعتبروا أعضاء مشاركين" Associate Members"، وحتى عام 2000 وصل عدد الهيئات المهنية التي تمثل لجنة المعايير المحاسبة الدولية عدد 150 هيئة تنتمي إلى 104 دول,Epstein, Mirza,2007).

وفي عام 1983 توصلت لجنة معايير المحاسبة الدولية إلى اتفاقية عمل مشتركة مع الاتحاد الدولي للمحاسبين International federation of accounting (IFAC) وتم التصديق رسمياً على إنشائه بمدينة ميونخ بألمانيا عام 1977 بهدف تنمية وتطوير المحاسبة في العالم بما في ذلك جهود التي تستهدف التوفيق بين معايير الإبلاغ المالي المطبقة في مختلف دول العالم (Epstein, Mirza,2007, 5).

لقد أصدرت لجنة معايير المحاسبة الدولية (IASC) (International Accounting Standards Committee) ما عرف بمعايير المحاسبة الدولية (IASs) ما بين الأعوام من 1973 ولغاية 2003، وبعد ذلك تم استبدال مسمى لجنة معايير المحاسبة الدولية بمجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB)، حيث أخذ على عاتقه تعديل وتطوير كافة

معايير المحاسبة الدولية، والتي عرفت في هذه الآونة بمعايير الإبلاغ المالي الدولية (International Financial Reporting Standards) (IFRSs)، بالإضافة إلى تبني معايير جديدة لم تكن ضمن قائمة معايير المحاسبة الدولية فيما مضى. ولا بد من الإشارة إلى قيام كل من لجنة معايير المحاسبة الدولية ومجلس معايير المحاسبة الدولية بإصدار تفسيرات لهذه المعايير سابقا، حيث يعتبر الالتزام بها مؤشراً ايجابياً على مدى التزام وتوافق البيانات المالية الصادرة بمعايير الإبلاغ المالي الدولية.

تمثل معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية مجموعة القواعد والأسس التي يتوجب على المنشآت إتباعها في القياس والمحاسبة والإفصاح لعناصر القوائم المالية. وهناك 41 معيار محاسبة دولي منها 28 معيار نافذ والباقي تم إلغاؤها واستبدالها بمعايير أخرى، كما يوجد 13 معيار إبلاغ مالي دولي تم إصدارها ابتداءً من العام 2001 وكان آخرها معيار الإبلاغ المالي الدولي رقم 13 "قياس القيمة العادلة". وقد تم في العام 2001 إعادة تسمية المعايير الدولية لتصبح معايير الإبلاغ المالي الدولية، كما أعيد تشكيل الجهة التي تتولى إصدار المعايير لتصبح مجلس معايير المحاسبة الدولية FASB لتحل محل لجنة معايير المحاسبة الدولية IASC.

(2-1-3): التطور التاريخي لإصدار معيار المحاسبة الدولي رقم (19) .

صدر المعيار المحاسبي الدولي 19 منافع الموظفين في عام 1998 وكان التطبيق الفعلي في بداية 1999 ، ولم يبقى هذا المعيار على حالة فقد تم التعديل فيه والتغير من قواعده ومواده حيث كان أخر تعديل اجري عليه عام 2011 حيث سمح بان تظهر الأرباح والخسائر

الأكتوارية * على معاشات التقاعد والسارية في النتيجة، بالإضافة إلى طرح معالجة لاستحقاقات نهاية الخدمة، وتحديدا نقطة الوقت المناسب لاعتراف المؤسسة بالمسؤولية حول استحقاقات نهاية الخدمة، وأصبحت هذه التغيرات سارية المفعول في بداية عام 2013 (سعيد والاغواطي، 2013، ص10).

ويتعلق معيار المحاسبة الدولي رقم 19 بمنافع أو مزايا العاملين، حيث يلقي هذا المعيار الضوء على متطلبات الاعتراف والقياس المحاسبي لمنافع المستخدمين من قبل أصحاب العمل أثناء خدمتهم، وكذلك المنافع بعد التقاعد، بالإضافة إلى متطلبات الإفصاح الواجب عرضها في القوائم المالية، وفيما يلي نبذة عن هذا المعيار:

* الأكتواريّة هي نوع من العلوم التي تختص بالمستقبل، وتعتمد على مبدأ تخمين المخاطر، وذلك عن طريق استخدام الطرق الحسابيّة والإحصائيّة في تقدير "حجم المخاطر" في مجال الصناعات الماليّة والتأمين، عن طريق دراسات ومباحث علميّة في هذا المجال، يقوم بها فئة من المؤهلين علميّا وذوي الخبرة (الموقع الالكتروني،http://mawdoo3.com تاريخ الدخول، 14-2-2015، الساعة 7 مساء).

(2-1-4):الهدف من المعيار المحاسبي الدولي رقم (19).

الهدف من المعيار المحاسبي الدولي 19 منافع المستخدمين هو توضع عملية القياس والإفصاح عن منافع الموظفين والتي هي كل أشكال المدفوعات من قبل المؤسسة في مقابل الخدمة المقدمة من قبل المستخدمين، والمبدأ الذي تقوم عليه كل من المتطلبات التفصيلية للمعيار هو أن تكلفة توفير منافع المستخدمين ينبغي الاعتراف بها في الفترة التي تم فيها الحصول على منفعة من قبل الموظف، وليس عند دفعها له (المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين، 2015 ، ص751).

وبشكل عام فان معيار المحاسبة الدولي رقم 19 يهدف إلى بيان المحاسبة والإفصاح الخاصة بمزايا ومنافع العاملين، ويتطلب المعيار أن تقوم المنشأة بالاعتراف: (المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين، 2015 ، ص751).

1- بأي التزام يستحق عند قيام عامل بتقديم خدمة لها لمقابلة مزايا العاملين التي ستقوم بدفعها لهم في المستقبل.

2- بأي مصروف عندما تقوم المنشأة باستهلاك المزايا الاقتصادية الناشئة عن الخدمة المقدمة من قبل الموظف مقابل منافع أو مزايا للعاملين.

(2-1-5): نطاق المعيار المحاسبي الدولي رقم (19).

1- يجب أن يقوم صاحب العمل بتطبيق معيار المحاسبة الدولي رقم 19 في المحاسبة عن مزايا العاملين.

2- تشمل مزايا العاملين على ما يلي: (المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين،2013):

أ- مزايا العاملين قصيرة الأجل: وتتضمن منافع الموظفين قصيرة الأجل كالرواتب والأجور ومساهمات التأمينات الاجتماعي والإجازات السنوية المدفوعة والمكافآت المستحقة خلال 12 شهراً من نهاية الفترة التي يؤدي خلالها الموظف الخدمة، كما تتضمن هذه الالتزامات كذلك.

- الرواتب والأجور ومساهمة المؤسسة في الضمان الاجتماعي؛

- مجموع التعويضات المالية الممنوحة للمستخدمين بما في ذلك تلك الممنوحة للمديرين مختلف الأعوان مقابل تأدية الخدمة؛

- المزايا حسب طبيعتها كالسكن والسيارة والخدمات المجانية أو الإعانات التي يتحصل عليها المستخدمين؛

- الاشتراكات لصناديق الضمان الاجتماعي المرتبطة بهذه التعويضات؛

- تعويضات الحوافز المدفوعة خلال 12 شهرا الموالية للإقفال؛

- حيث يجب تسجيل هذه المزايا كأعباء بالنسبة للمؤسسة خلال السنة التي تم فيها تقديم هذه المزايا.

- الإجازات العادية والمرضية مدفوعة الأجر للفترة التي تعقب 12 شهر قادمة لعدم تقديم الموظفين لخدماتهم؛

- المنافع غير النقدية مثل الخدمات الطبية وبدلات السفر وتقديم سلع وخدمات مجانبة للعاملين الحاليين؛

- حصة الموظفين في الأرباح والحوافز خلال 12 شهر لعدم نهاية الفترة التي بقوم الموظفون خلالها بتقديم خدماتهم الوظيفية.

- الأعباء الاختيارية والإلزامية للمستفيد في إطار المؤسسات الفردية.

- العطل المدفوعة الأجر مع الأعباء الاجتماعية والجبائية المرتبطة.

- يجب تسجيل هذه المزايا كأعباء بالنسبة للمؤسسة خلال السنة التي تم فيها تقديم هذه المزايا.

ب- لا تتطلب محاسبة منافع الموظفين قصيرة الأجل افتراضات إكتوارية لقياس الالتزام أو التكاليف وبتم قياس التزامات منافع الموظفين قصيرة الأجل بدون خصم قيمتها لمعدل معين وبالتالي لا تظهر بالقيمة الحالية .

ج- الاعتراف بكافة منافع الموظفين قصيرة الأجل وقياسها، تعتبر تكاليف منافع الموظفين قصيرة الأجل مصاريف ضمن قائمة الدخل وبجل على المؤسسة الاعتراف بمبلغ منافع الموظفين قصيرة الأجل غير المدفوعة والتي يتوقع أن تدفع مقابل تلك الخدمة كمصاريف مستحقة الدفع (مطلوبات) كما يجب إظهار المبالغ المدفوعة للموظفين بأكثر من المبالغ المستحق لهم كمصاريف مدفوعة مقدما.

ب- مزايا ما بعد انتهاء الخدمة (التقاعد): هي المنافع الواجب تأديتها للعاملين بعد انتهاء فترة الخدمة الوظيفية، مثل الرواتب التقاعدية ومزايا التقاعد الأخرى والتأمين على الحياة ما بعد إنتهاء الخدمة والعناية الطبية ما بعد انتهاء الخدمة. وتكون: (المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين،2015):

- عندما تبني هذا المعيار للمرة الأولى، يتم تطبيق للمعيار المحاسبي الدولي رقم8 الخاص بالتقديرات المحاسبية والأخطاء.

- عند وجود أكثر من خطة يجب عرض أصول كل خطة والتزاماتها عن الخطط الأخرى بشكل منفصل في الميزانية العمومية.

- إذا قامت شركة معينة بشراء شركة أخرى، يعترف المشتري بالأصول والالتزامات الناشئة عن منافع ما بعد الخدمة للمؤسسة المشتراة بالقيمة الحالية لالتزام المنافع المحددة مطروحا منها القيمة العادلة لأصول أية خطة، وبتاريخ الشراء تتضمن القيمة الحالية للالتزام التعاقدي ما يلي:

* الأرباح والخسائر الاكتوارية التي نشأت قبل تاريخ الشراء، سواء كانت داخل أو خارج مدى آل 10%.

* تكاليف الخدمة السابقة؛

* المبالغ التي ظهرت وفق الأحكام الانتقالية التي لم تعترف بها المؤسسة المشتراة.

ج- مزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل: هي المنافع الواجب تأديتها على المدى الطويل، بما في ذلك.

- إجازة الخدمة الطويلة.
- إجازة التفرغ للبحث.
- إجازة الاحتفال بالمناسبات.
- مزايا الخدمة الطويلة الأخرى.
- مزايا العجز طويلة الأجل.
- المزايا التي تمنح مقابل المشاركة في الأرباح.
- المكافآت والتعويضات المؤجلة إن كانت مستحقة بعد اثني عشر شهرا أو أكثر بعد نهاية الفترة مزايا التعويضات في صورة حقوق ملكية.

د- مزايا انتهاء الخدمة: وهي المزايا التي يستحقها العاملين والتي تستحق على المنشاة لقيامها بما يلي:

- إنهاء خدمة العامل قبل تاريخ استحقاقه للتقاعد العادي.

- نتيجة لقرار يتخذه الموظف اختياريا والمتعلق بقبوله ترك العمل مقابل منحه منافع نتيجة لذلك القرار.

- المزايا المقدمة إما للموظفين أو لمن يعيلونهم ويمكن تسويتها من خلال دفعات أو تزويد بالبضائع أو الخدمات التي تتم إما مباشرة للموظفين أو لزوجاتهم أو أبنائهم أو من يعيلونهم أو لآخرين مثل شركات التأمين.

2-1-6 تعريف المصطلحات الواردة بالمعيار

تضمن المعيار تعريف بعض المصطلحات الخاصة بنظام التأمينات الاجتماعية، وهي على النحو الآتي:

1- مزايا العاملين:

هي كافة أشكال العوض الذي تعطيه المنشأة مقابل الخدمة التي يقدمها العاملون (غانم، 2002، ص9).

2- مزايا العاملين قصيرة الأجل:

هي كافة مزايا العاملين (بإستثناء مزايا نهاية الخدمة ومزايا التعويضات في صورة حقوق ملكية) التي تصبح مستحقة بشكل كامل خلال اثني عشر شهرا بعد نهاية الفترة التي يقدم ويؤدي خلالها الموظفون الخدمة المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين،2015):

3- المزايا ما بعد انتهاء الخدمة:

هي مزايا العاملين (بإستثناء مزايا نهاية الخدمة ومزايا التعويضات في صورة حقوق ملكية) المستحقة بعد إكمال فترة الخدمة (المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين،2013):

4- نظم المزايا بعد انتهاء الخدمة (التقاعد):

هي ترتيبات رسمية أو غير رسمية تقوم المنشأة بموجبها بتقديم مزايا بعد انتهاء فترة الخدمة لموظف واحد أو أكثر (حمدان، 2010، ص1).

5- نظم الاشتراك (المساهمات) المحددة:

هي نظم المزايا ما بعد انتهاء الخدمة حيث تقوم المنشأة بموجبها بدفع مساهمات ثابتة في وحدة منفصلة (صندوق) ولا يكون عليه التزام قانوني، أو ضمني لدفع مزيد من المساهمات إذا لم يكن الصندوق يحتفظ بأصول كافية لدفع كافة مزايا العاملين المتعلقة بخدمتهم في الفترات الحالية والسابقة، وتشمل: (معيار المحاسبة الدولي التاسع عشر المعدل عام 1998)

أ- يتم تحديد التزام المؤسسة لكل فترة من خلال المبلغ الواجب المساهمة به في البرنامج أو الخطة لكل فترة وقد يحدد الالتزام بناءا على معادلة تستخدم تعويضات الموظفين كأساس لاحتساب تلك الالتزامات.

ب- لا تستلزم المحاسبة عن خطط أو برنامج المساهمات المحددة وجود افتراضات اكتوارية لقياس الالتزام أو المصروف المتعلقة بمنافع ما بعد انتهاء خدمة العاملين في المؤسسة ولا يوجد أرباح أو خسائر اكتوارية.

6- نظم المزايا المحددة:

هي نظم المزايا ما بعد انتهاء الخدمة باستثناء نظم الاشتراك المحددة، وتتضمن:

أ- بموجب هذا النوع من خطط التقاعد تلتزم المؤسسة بتقديم مقدار محدد من المنافع للموظفين الحاليين والسابقين في المستقبل، ويمكن أن تكون المنافع على شكل مدفوعات نقدية أو عينية من خلال تقديم الخدمات الطبية أو غيرها من المنافع.

ب- يتم تحديد المنافع المتعلقة بالتقاعد بناءا على أعمار الموظفين ومدة الخدمة ومعدل الأجور والرواتب وتقاس خطط التقاعد وخطط المنافع الأخرى طويلة الأجل بنفس الطريقة، ويتم معالجة الأرباح والخسائر الاكتوائية لخطط المنافع طويلة الأجل باستثناء الرواتب التقاعدية مباشرة من قائمة الدخل.

ج- قد يتم تمويل خطة المنافع المحددة بشكل كامل من المؤسسة، وبالتالي تدفع المؤسسة كافة منافع التقاعد للعاملين، وقد تكون هذه الخطة ممولة بشكل جزئي ويكون هناك جهة أخرى تساهم مع المؤسسة مثل شركات التامين ويمكن أن لا تكون المؤسسة ممولة لهذه المنافع.

د- يجوز للمؤسسة الاعتراف بالأرباح والخسائر الاكتوارية والاعتراف بجزء من أرباحها وخسائرها الاكتوارية كدخل أو مصرف إذا كانت الأرباح والخسائر الاكتوارية التراكمية الصافية وغير المعترف بها في نهاية فترة إعداد التقارير السابقة (أي في بداية السنة المالية الحالية) تتجاوز أي من النسبتين التاليتين أيهما أعلى:

10% من القيمة الحالية لالتزام المنافع المحددة في بداية السنة؛

10% من القيمة العادلة لأصول الخطة في نفس التاريخ.

7- نظم أصحاب العمل المتعددين:

هي نظم مساهمات محددة أو نظم مزايا محددة (باستثناء خطط الدولة) التي: المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين،2015):

أ- تجمع الأصول التي تساهم فيها مختلف المشاريع التي ليست تحت السيطرة المشتركة.

ب- تستخدم تلك الأصول لتقديم المزايا لموظفي أكثر من منشأة على أساس تحديد مستويات المساهمات والمزايا بدون اعتبار لهوية المنشأة التي تستخدم الموظفين المعنيين.

8- مزايا نهاية الخدمة:

هي مزايا العاملين المستحقة نتيجة إما: (غانم، 2002، ص9)

أ- لقرار المنشأة بإنهاء خدمة موظف قبل تاريخ التقاعد العادي.

ب- أو لقرار الموظف الإختياري بقبول ترك العمل مقابل هذه المنافع.

9- مزايا العاملين المكتسبة:

هي مزايا العاملين غير المشروطة بالتوظيف المستقبلي (الصالح، 2002، ص12)

10- القيمة الحالية لإلتزام المزايا المحددة:

هي القيمة الحالية بدون خصم أية أصول خطة للدفعات المستقبلية المتوقعة المطلوبة لتسوية الالتزام الناجم عن خدمة الموظف في الفترات الحالية والسابقة، حيث يتم تقييم الالتزام أو النفقة على أساس الافتراضات الإكتوارية والتي يجب أن تكون موضوعية ومتوافقة مع بعضها البعض وتتمثل هذه الافتراضات في الأتي: (حمدان، 2010، ص2)

أ- يجب على المؤسسة استخدام أسلوب الوحدات الائتمانية المتوقعة أو تسمى أسلوب المنفعة المستحقة مقسومة على (الخدمة) لتحديد كل من القيمة الخالية لالتزام المنافع وتكلفة الخدمة الجارية والسابقة، أي الافتراضات المالية وتتعلق هذه الافتراضات بما يلي:

- نسبة التحيين (اقتراب موعدها) للالتزامات بموجب الاستحقاقات؛

- المستويات المستقبلية للرواتب ومزايا المستخدمين؛

- المعدل المتوقع للعائد على أصول الخطة.

ب- بموجب هذا الأسلوب فان كل من فترات خدمة العاملين تؤدي إلى وجود وحدة إضافية في مستحقات المنافع، ويقيس هذا الأسلوب كل وحدة من مستحقات المنافع بشكل مستقل لتشكيل الالتزام النهائي والذي يحدد بالقيمة الخالية بسعر الخصم المناسب، ويتضمن هذا الأسلوب عدد من الافتراضات الديموغرافية والمتعلقة بالخصائص المستقبلية للمستخدمين السابقين والحاليين والذين هم وحدهم المؤهلين للحصول على هذه الاستحقاقات: (حمدان، 2010، ص3)

- الوفيات أثناء العمل؛

- دوران المستخدمين والعجز والتقاعد المبكر؛

- نسبة الأعضاء المنتسبين للخطة الذين لهم الحق في الحصول على هذه المزايا؛

- معدلات المطالبات بموجب الخطة الطبية.

وتجدر الإشارة إلى أنه يجب وضع الافتراضات المالية استنادا إلى التوقعات السوق في تاريخ اختتام الدورة التي يتم فيها وضع هذه الالتزامات، كما أنه يتم تحديد نسبة التحيين للالتزامات بموجب استحقاقات ما بعد التوظيف بالرجوع إلى معدلات السوق في تاريخ اختتام الدورة، على أساس سندات الشركة من الفئة الأولى، أما في البلدان التي تكون فيها نوع من السوق التي ليست نشيط (في تاريخ اختتام الدورة) فيأخذ بمعدل السندات التي تطرحها الدولة.

11- تكلفة الخدمة الحالية:

هي الزيادة في القيمة الحالية لإلتزام مزايا محددة والتي تنشأ لأن المزايا أقرب إلى التسديد بمقدار فترة واحدة، ولقياس التزام المزايا المحددة تقوم المؤسسة باستخدام أسلوب الوحدة الإضافية المقدرة لتحديد القيمة الحالية لالتزامات المزايا المحددة الخاصة بها، وأسلوب تكلفة الخدمة الحالية هي الزيادة في القيمة الحالية لالتزام المزايا المحددة الناجمة من خدمة الموظف في الفترة الحالية (أو تكلفة الخدمة السابقة)هي الزيادة في القيمة الحالية لالتزام المزايا المحددة لخدمة المستخدمين في الفترات السابقة الناجمة في الفترة الحالية من إدخال أو إجراء تعديلات في مزايا ما بعد نهاية الخدمة أو مزايا المستخدمين الأخرى طويلة الأجل، وقد

تكون تكلفة الخدمة السابقة إما إيجابية) حيث يتم إدخال المزايا أو تحسينها (أو سالبة) حيث يتم تخفيض المزايا القائمة (وتتناول هذه الطريقة كل فترة خدمة مما يخلق زيادة وحدة إضافية في استحقاق الميزة وتقاس كل وحدة بشكل منفصل لتكوين الالتزام النهائي، ومن أجل حساب القيمة الحالية لالتزام المؤسسة تجاه العمال عليها أن تحدد ما يلي: (جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، 2008) و (معيار المحاسبة الدولي التاسع عشر المعدل عام 1998).

- أجور نهاية الخدمة (الراتب النهائي)؛
- المزايا المستحقة؛
- الافتراضات المالية؛
- الافتراضات الديموغرافية؛
- عوائد أصول الخطة.

12- أصول النظام:

تشمل ما يلي: (الصالح، 2002، ص13)

أ- الأصول المحتفظ بها في صندوق المزايا طويلة الأجل للعاملين.

ب- بوالص تأمين مؤهلة.

13- الأصول المحتفظ بها في صندوق مزايا العاملين طويلة الأجل:

هي أصول (بإستثناء الأدوات المالية غير القابلة للتحويل التي يصدرها المشروع) التي: (معيار المحاسبة الدولي التاسع عشر المعدل عام 1998)

أ- تحتفظ بها الوحدة (الصندوق) المنفصلة قانونيا عن المنشأة المقدمة للتقارير والموجودة فقط لدفع أو تمويل فوائد الموظفين.

ب- متوفرة لتستخدم فقط لدفع أو تسوية مزايا العاملين وليست متوفرة لدائني المنشأة المقدمة للتقارير (حتى في حالة الإفلاس) ولا يمكن إعادتها إلى المنشأة المقدمة للتقارير إلا إذا:

- كانت الأصول المتبقية لصندوق كافية لتلبية كافة إلتزامات مزايا العاملين للخطة أو المنشأة المقدمة للتقارير.

- أو تم إعادة الأصول للمنشأة المقدمة للتقارير لتعويضه عن مزايا العاملين التي تم دفعها.

14- بوليصة التأمين المؤهلة:

هي بوليصة تأمين تصدرها شركة تأمين ليست طرفا ذا علاقة بالمنشأة المعدة للقوائم المالية وتتصف عوائد البوليصة بأنها: (حمدان، 2010، ص2)

أ- تمثل أصول تستخدم لتلبية كافة إلتزامات مزايا العاملين.

ب- ليست متاحة لدائني المنشأة حتى في حالة الإفلاس إلا ضمن شروط يحددها المعيار.

4-3-2 مزايا العاملين قصيرة الأجل:

تشمل مزايا العاملين قصيرة الأجل بنودا مثل: (حمدان، 2010، ص4)

أ- الأجور والرواتب ومساهمات الضمان الاجتماعي.

ب- حالات الغياب قصيرة الأجل المدفوعة (مثل الإجازة السنوية المدفوعة والإجازة المرضية المدفوعة) حيث يتوقع حدوث حالات الغياب خلال اثني عشر شهرا بعد نهاية الفترة التي يقوم بها الموظفون بتقديم خدماتهم.

ج- المشاركة في الأرباح والمكافآت خلال اثني عشر شهرا بعد نهاية الفترة التي يقوم الموظفون خلالها بتقديم الخدمة.

د- المزايا غير النقدية (مثل العناية غير الطبية والإنتقال والخدمات بدون مقابل أو المدفوعة) للموظفين الحاليين.

2-3-5 المحاسبة عن مزايا العاملين قصيرة الأجل

تكون عادة غير معقدة لأنها لا تتطلب افتراضات اكتوارية لقياس الإلتزام أو التكلفة ولا يوجد احتمال بأي مكسب أو خسارة اكتوارية علاوة على ذلك يتم قياس إلتزامات مزايا العاملين قصيرة الأجل على أساس غير مخصوم المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين،2013):

2-3-6 الاعتراف والقياس

كافة مزايا العاملين قصيرة الأجل عندما يقوم موظف بتقديم خدمة خلال فترة محاسبية يجب على المنشأة الإعتراف بالمبلغ غير المخصوم لمزايا العاملين قصيرة الأجل التي يتوقع أن تدفع مقابل تلك الخدمة: المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين،2013):

أ- كإلتزام (مصروف مستحق) بعد خصم أي مبلغ تم دفعه، وإذا زاد المبلغ الذي تم دفعه عن المبلغ غير المخصوم للمزايا يجب على المنشأة الإعتراف بتلك الزيادة على أنها أصل (مصروف مدفوع مقدما) إلى الحد الذي تؤدي فيه الدفعة المقدمة على سبيل المثال إلى تخفيض في الدفعات المستقبلية أو استرداد نقدي.

ب- وكمصروف إلا إذا تطلب أو سمح معيار دولي آخر بإدخال المزايا في تكلفة الأصل.

2-3-7 الميزانية العمومية

1- المبلغ المعترف به لإلتزام المزايا المحددة يجب أن يكون صافي إجمالي المبالغ التالية: المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين،2013):

أ- القيمة الحالية لإلتزام المزايا المحددة في تاريخ الميزانية العمومية.

ب- يضاف إليها أية مكاسب اكتوارية (مطروحا منها أية خسائر اكتوارية) غير معترف بها بسبب المعاملة المذكورة في الفقرتين 92 و93.

ج- يطرح منها أية تكلفة خدمة سابقة غير معترف بها بعد.

د- يطرح منها أيضا القيمة العادلة في تاريخ الميزانية العمومية لأصول الخطة(إن وجدت) التي سيتم منها تسديد الإلتزامات مباشرة.

هـ- يجب على المنشأة تحديد القيمة الحالية لإلتزامات المزايا المحددة والقيمة العادلة لأية أصول للخطة بانتظام كامل بحيث لا تختلف المبالغ المعترف بها في البيانات المالية ماديا عن المبالغ التي كان سيتم تحديدها في تاريخ الميزانية العمومية.

2- ولقياس الالتزام في الميزانية العامة والمصروف (في حسابات النتائج)، فان ذلك يتطلب وجود افتراضات تنبؤية، وهناك احتمال أن تظهر الإرباح وخسائر التنبؤية، علاوة على ذلك يتم قياس الالتزامات على أساس مخصوم لأنه يمكن تسويتها بعد عدة سنوات من قيام المستخدمين بتقديم خدماتهم.

3- ومن اجل تحديد وتقييم المبالغ الواجب الاعتراف بها في الميزانية العامة وحسابات النتائج وفقا لخطط المزايا المحددة لا بد من توفر معلومات رئيسية هي: (حماد، 2008، ص34)

أ- استخدام الأساليب التنبؤية لإجراء تقدير موثوق به لمبلغ المزايا التي حصل عليها الموظفون مقابل خدمتهم في الفترات الحالية والسابقة، وهذا يتطلب أن تقوم المؤسسة بتحديد مقدار المنفعة التي تعود للفترات الحالية والسابقة وعمل تقديرات افتراضات تنبؤية (بشأن المتغيرات الديموغرافية) مثل نسبة تغير المستخدمين والوفيات (والمتغيرات المالية) مثل الزيادات المستقبلية في الرواتب والتكاليف الطبية (التي ستؤثر على تكلفة المزايا؛

ب- خصم تلك المنفعة باستخدام أسلوب الوحدة الإضافية المقدرة من أجل تحديد القيمة الحالية لالتزام المزايا المحددة وتكلفة الخدمة الحالية؛

ج- تحديد القيمة العادلة لأصول أي خطة؛

د- تحديد المبلغ الإجمالي للمكاسب والخسائر التنبؤية ومبلغ الأرباح والخسائر التنبؤية تلك التي يجب الاعتراف بها؛

هـ- تحديد تكاليف الخدمة السابقة في الأحوال التي يحدث فيها تغير أو استحداث في الخطة؛

و- تحديد الأرباح أو الخسائر الناتجة في الأحوال التي تكون الخطة قد تم تقليصها أو تغييرها أو تسويتها.

المبحث الثاني

التأمينات الاجتماعية

الضمان الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية) هو تعبير شامل يعني كل أنواع الحماية الاجتماعية التي تقدم للمواطنين سواءً عن طريق التأمينات الاجتماعية أو المساعدات الاجتماعية أو غيرها من صنوف الخدمات والرعاية التي تكفل رفاهية المجتمع وأمنه الاقتصادي وعلى الأخص بالنسبة لحماية العاملين وأفراد أسرهم وكبار السن والمعوقين وغير ذلك من الجهود التي تبذلها الدولة في الحقل الاجتماعي. وبناءاً عليه يتناول هذا المبحث النقاط الآتية :

(2-2-1): مفهوم التأمينات الاجتماعية .

(2-2-2): أهداف التأمينات الاجتماعية.

(2-2-3): أهمية التأمينات الاجتماعية.

(2-2-4): نشأة التأمينات الاجتماعية في الكويت.

(2-2-1): مفهوم التأمينات الاجتماعية .

تعتبر التأمينات الاجتماعية من أهم النظم التي تعالج الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها الإنسان طوال حياته وأفراد أسرته بعد وفاته. وقد اختلفت المعايير والمفاهيم والتعريفات التي قدمت بشأنها. والتأمينات الاجتماعية تعتبر حديثة النشأة نسبياً وهي على درجة عالية من الأهمية بين سائر النظم الاجتماعية الأخرى، وهو أحد النظم الاجتماعية السائدة والمطبقة في غالبية دول العالم، إلا أنه نظام ذو طبيعة خاصة، وذو سمات مميزة عن غيره من الأنظمة.

تعرف التأمينات الاجتماعية على أنها " تأمين ذو صبغة إجبارية يتقرر حماية للعاملين حال حياتهم من مخاطر إصابات العمل والمرض والبطالة، وحماية لمستقبل ذويهم من مخاطر وفاة عائلهم" (الصالح، 2002، ص1). كما تعرف التأمينات الإجتماعية بأنه " تدبير لتجميع الأخطار بتحويلها لهيئة، عادة حكومية، تلتزم قانونا بتقديم مزايا نقدية أو خدمات إلى أو لحساب المؤمن عليهم حال وقوع خسائر معينة مسبقاً وذلك بمراعاة الشروط التالية: (نجيب، 2009، ص6)

1- الحماية إجبارية في جميع الحالات وفقا لقانون.

2- فيما عدا الفترة الأولى لسريان التأمين فان إستحقاق المزايا يرتبط بالإشتراكات التي تؤدى للنظام بمعرفة أو لحساب المؤمن عليهم والمستحقين عنهم، وذلك كحق دون أي إختبار للدخل.

3- يبين القانون طريقة تحديد المزايا.

4- لا يشترط أن تكون هناك علاقة مباشرة بين المزايا المستحقة وحصة المؤمن عليه في الإشتراكات إذ يعاد توزيع الدخل الإجمالي بما يوفر مزايا تأمينية مناسبة لذوى الأجور المنخفضة والأعداد الكبيرة من المعالين.

5- هناك خطة معينة لتمويل المزايا تحدد بحيث تكفي على المدى الطويل.

6- تمول النفقات أساسا من إشتراكات يتحملها عادة المؤمن عليهم أو أصحاب الأعمال أو كليهما فضلاً عن مساهمة الدولة.

7- تتولى الحكومة إدارة النظام أو على الأقل تشرف عليه.

ويمكن تعريف التأمينات الاجتماعية على أنها " النظام أو الوسيلة التي تكفل وتضمن للشخص الدخل الناتج عن نشاطه الحرفي أو المهني، بحيث يحل المعاش أو التعويض محل ما يفقده المؤمن عليه من اجر، فأساس التأمين الاجتماعي يكمن في ما يقوم به الشخص من نشاط حرفي أو مهني وما يقدمه للمجتمع والتأمين الاجتماعي بهذه الصورة يعتبر حقا للعاملين في المجتمع، وهو يستند على مجموعة من الوسائل والأساليب والسياسات المالية الوقائية والعلاجية المقررة نظامياً لحماية العاملين من المخاطر الاجتماعية، وتأمين مستقبلهم ومستقبل ذويهم الاقتصادي، والارتباط بين التأمين الاجتماعي والعمل يستتبع الربط بين الاشتراك الذي يؤديه المؤمن عليه والأجر الذي يتقاضاه من جهة، والربط من جهة أخرى بين المعاش الذي يستحقه عند تحقق الخطر والأجر الذي كان يتقاضاه فالمعاش يستهدف توفير

قدر مقارب من الدخل لما كان يحصل عليه العامل قبل تعرضه للخطر، ولهذا فان المعاشات يجب أن تتفاوت بسبب تفاوت الأجر فالمعاش يكرس التفاوت القائم في المجتمع بين أجور العاملين (غانم، 2002،ص3).

بناءً عليه يعرف الباحث نظام التأمينات الاجتماعية على أنه نظام يوضع من قبل الدولة وتشرف عليه وهو يختص بحماية العاملين في المؤسسات الحكومية والخاصة بحالة تعرضهم لأحد المخاطر الاجتماعية التي يوليها النظام اهتماماً خاصاً وذلك باستخدام مجموعة من الوسائل والحلول والأساليب الفنية الخاصة بعمل هذا النظام.

(2-2-2): أهداف التأمينات الاجتماعية.

لنظم التأمينات الاجتماعية على اختلافها جملة من الأهداف والمضامين والمقاصد الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية نلخصها بالاتي (زيدان،محمد، يعقوب، محمد،2012، ص 18).

1. **الأهداف الاقتصادية:** تقوم أنظمة التأمينات الاجتماعية بدور رائد في تطوير وتنمية الاقتصاد الوطني وذلك من خلال استثمارات فوائض الأموال في إقامة المشروعات الاقتصادية والتنموية المختلفة خاصة المنشآت المستوعبة لأعداد كبيرة من العاملين وتتمثل بالأتي:-

   1. توفير جو الاستقرار النفسي والمادي للعامل مما يساعد في إيجاد مناخ ملائم لرفع إنتاجيه العمل.

2. خلق علاقات طيبة ومتكافئة نسبياً بين أصحاب الأعمال والعاملين.

2- **الأهداف الاجتماعية:** تسهم الأنظمة التأمينية في التخفيف من حدة مستويات الفقر وتحقيق التوازن بين الفئات الاجتماعية من خلال مضامين سامية ونبيلة وتتمثل بالاتي:-

1. الاحتفاظ بمستوى معيشي واجتماعي آمن للعاملين من خلال تمكين الفرد (المؤمن عليه) من العيش على أساس كريم.
2. تحرير المؤمن عليهم وأسرهم من دواعي الخوف والقلق من الحاضر والمستقبل.
3. تأمين العيش الكريم للمؤمن عليه وأسرته في حياته ومن بعده عن طريق توفير دخل مستقر.

3- **الأهداف الانسانية** : تحمل أنظمة التأمينات الاجتماعية جملة من الدلالات والأبعاد الإنسانية لعل من أبرزها الأتي:

1. تكريس المعاني والمضامين ذات الأهداف النبيلة لخدمة الإنسان.
2. تحقق مبدأ التكافل والتضامن بين الأجيال المتعاقبة تباعاً.
3. ترسيخ معاني المحبة والألفة بين أفراد المجتمع بصورة عامة.
4. تجذير القيم الأخلاقية والاجتماعية السامية في الواقع الاجتماعي وفي نفوس أفراد المجتمع.

(2-2-3): أهمية نظام التأمينات الاجتماعية

من المؤكد أن تحليل العلاقة بين التنمية الاقتصادية والتأمينات الاجتماعية والعكس من الظواهر التي لابد من التعرض لها بنوع من الدراسة والتحليل بأي مجتمع والوقوف على المختلفة، وهو ما يمكننا من معرفة أثرها على السياسة الاقتصادية للدولة من ناحية وسياسة التأمينات الاجتماعية من ناحية أخرى. حيث يساهم نظام التأمينات الاجتماعية في تحقيق النمو الاقتصادي، وهذا من خلال تشجيع الاستثمارات، وخاصة لدى أصحاب المؤسسات الصغيرة) التي لها علاقة مع التأمين(، بالإضافة إلى رفع إنتاجية العمال) بسبب الحالة الصحية للعمال التي يوفرها مثلا(، وكذلك يساهم في التوجه نحو ممارسة الأنشطة الاقتصادية وتأمين الأجراء .إضافة إلى هذا، فإن التأمين الاجتماعي يساهم كذلك في تحقيق التنمية الثقافية، وتحسين رأس المال البشري والاجتماعي، بحيث يمكن أن يساهم تأمين الفئات الأكثر فقرا وحرمانا في تحقيق إصلاحات هيكلية تساعد على تحقيق التنمية الاقتصادية، ويلعب دورا مهما كذاك في محاربة اللامساواة وتخفيض الفقر، وإعادة توزيع الثروة بين فئات المجتمع (عياش، 2005، 39).

.

وباعتبار أن كل من " تراكم رأس المال الذي يستثمر ورأس المال البشري وقدرته على الإبداع والتكييف المستمر لاستيعاب رأس المال المادي من العوامل المؤثرة على التنمية الاقتصادية فإن هذين العاملين هما أيضا من العوامل المؤثرة على التأمينات الاجتماعية ولاسيما الرأسمال الإنساني .إذ يقوم النظام على فائض الناتج القومي، كما يقوم على تركيز جزءا من الدخل القومي وتوزيعه على المستفيدين فهو إذن حبس لجزء من الدخل القومي عن دائرة الاستثمار وإطلاقه دائرة الاستهلاك(عياش، 2005، 39).

ومن الناحية الاقتصادية فإنه يساهم في:

– المساعدة على استقرار المشروعات باستقرار الأموال والعاملين وهو ما يرفع الكفاءة والفعالية الإنتاجيتين، حفظ الثروة، حفظ وظيفة التمويل، تحقيق الرفاهية الاقتصادية.

– إلى هذا فإن نظام التأمينات الاجتماعية يساعد على تحقيق الاستقرار المالي والاقتصادي والسياسي للدولة على ازدهار التأمين الاجتماعي ومن جهة أخرى ينعكس الأمر عند التقلبات والأزمات.

(2–2–4): نشأة التأمينات الاجتماعية في الكويت.

هناك العديد من المراحل التي شهدها التطور التاريخي للتأمينات الاجتماعية في دولة الكويت وهي على النحو الآتي: (المرسوم الأميري الصادر بالقانون رقم 9 لسنة 2011 بتعديل بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالأمر الأميري بالقانون رقم (61) لسنة 1976 والمرسوم بالقانون رقم (128) لسنة 1992 بنظام التأمين التكميلي والقانون رقم (25) لسنة 2001 بتعديل بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية (9 / 2011)، والمبين في موقع مؤسسة التأمينات الاجتماعية الإلكتروني، ttp://www.pifss.gov.kw

الفترة الأولى (1955–1961):

بدأت دولة الكويت في تطبيق أنظمة المعاشات التقاعدية في 1955/1/1 وذلك ضمن نظام الموظفين والتقاعد في الحكومة، ثم صدر أول قانون مستقل للمعاشات بالمرسوم بالقانون رقم (3) لسنة 1960 الذي بدأ تطبيقه في 1960/4/1 وشمل موظفي الحكومة

من مدنيين وعسكريين، ثم تبعه قانون مستقل لمعاشات ومكافآت التقاعد للعسكريين الصادر بالمرسوم بالقانون رقم (27) لسنة 1961 والذي بدأ تطبيقه في 1961/9/9.

ويلاحظ على هذه الفترة انه لم يكن أي من الأنظمة السابقة نظاما متكاملا للتأمينات الاجتماعية، حيث كانت تتناول جانبا محدودا منها ويغطي فئات محددة هي العاملون في الحكومة من المعينين على وظائف دائمة والعسكريون.

الفترة الثانية: (1976-1977)

صدر أول قانون متكامل للتأمينات الاجتماعية في 1976/10/1 وذلك بالأمر الأميري بالقانون (61) لسنة 1976 وقد أنشئت بموجبه المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لتتولى تطبيق النظام الصادر به، حيث نصت المادة رقم 3 على انه " تنشأ مؤسسة عامة ذات ميزانية مستقلة تسمى " المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

الفترة الثالثة: (1980-1988)

في 1980/10/29 صدر قانون معاشات التقاعد للعسكريين رقم (69) لسنة 1980، والذي يشمل العسكريين الكويتيين من رجال الجيش والقوات المسلحة وأفراد قوة الشرطة ومتطوعي الحرس الوطني، حيث بدأ سريانه عليهم اعتبارا من 1981/3/1. وقد عهد إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بتطبيق هذا القانون، وبذلك توحدت الجهة التي تتولى تطبيق قوانين التأمينات الاجتماعية في الكويت. إلا أن تأمين إصابات العمل

المنصوص عليه في الباب الرابع من قانون التأمينات الاجتماعية كان ما يزال مؤجلا تنفيذه، علما بأن العلاج الطبي بكافة أنواعه مكفول لجميع الكويتيين بغير نفقات.

الفترة الرابعة: (1992 لغاية الآن)

صدر القانون رقم (128) لسنة 1992 بنظام التأمين التكميلي الذي عمل به اعتباراً من 1995/1/1 حيث اعتبر أنظمة التأمينات السابق بيانها مدنية كانت أو عسكرية أنظمة أساسية يكملها النظام التكميلي الذي يغطي عناصر المرتب التي لا تدخل في مفهوم المرتب في التأمين الأساسي، ويقرر عنها معاشا يحسب وفقا لقواعد خاصة، يضاف إلى المعاش التقاعدي ويعتبر جزءا منه.

المبحث الثالث

الدراسات السابقة

(2-3-1): الدراسات العربية .

(2-3-2): الدراسات الأجنبية.

(2-3-3): ملخص الدراسات السابقة.

(2-3-4): ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

2-3-1 الدراسات العربية.

1- دراسة (الصالح، 2002)، بعنوان: التأمينات الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور والآثار: دراسة تطبيقية على المملكة العربية السعودية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم التأمينات الاجتماعية والمخاطر والتطور والآثار الناجمة عنها، وقد تم إجراء دراسة تطبيقية على المملكة العربية السعودية، وشملت عينة الدراسة اختيار عينة عمدية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي وعددهم (120) مفرده وعينة عمدية للأسر المنتجة قوامها (65) مفرده بطريقة المسح الاجتماعي، وتم استخدام استبيان موجه للأسرة المنتجة. وقد بينت الدراسة أن للتأمينات الاجتماعية انعكاسات إيجابية على استقرار النظام السياسي في كل دولة، ويتضح تأثيرها على استقرار الحياة السياسية والنظام السياسي للدولة من الوجوه التالية:

1- إنها تنزع فتيل المواجهة بين العمال وأصحاب الأعمال فى حالة إصابة العامل بأي خطر اجتماعي، من حيث إن أصحاب الأعمال يسهمون بحصة يحددها النظام في اشتراك التأمينات الاجتماعية تحسباً لما قد يداهم العامل من مخاطر اجتماعية.
2- إنها تغني الدولة عن أية مواجهة محتملة مع أصحاب الأعمال فيما لو فرضت الدولة ضرائب تحويلية لصالح العمال الذين قد تداهمهم بعض المخاطر الاجتماعية.
3- أنها تدرأ عن الدولة ضغوط النقابات العمالية، استجابة لمطالب العمال الذين يقعون تحت طائلة الحاجة لما قد يصيبهم من المخاطر الاجتماعية.

4- أنها كذلك تدرأ عن الدولة شرور وتمرد الفئات العمالية التي قد تتعرض للمخاطر الاجتماعية، وتفقد بسببها مصادر رزقها حيث يمكن أن يدفعهم صراخ بطونهم الجائعة إلى الإخلال بالأمن العام والسكينة في المجتمع.

5- أن التأمينات الاجتماعية، كوجه من وجوه التكافل والتضامن الاجتماعيين، تؤدي دوراً هاماً وحيوياً في تحقيق السلام الاجتماعي، واستقرار النظام السياسي في كل دولة، ويجب العمل على تطوير خدماتها.

وأوصت الدراسة بضرورة تحقيق الأمن الاجتماعي والتأكيد على أهمية استفادتهم من نشاط الأسر المنتجة والضمان الاجتماعي، وضرورة تطوير العلاقة بين أنشطة الضمان الاجتماعي بالوحدة الاجتماعية وتحقيق الأمن الاجتماعي للمواطنين.

2- دراسة (غانم، 2002)، بعنوان: نشأة وتطور التأمينات الاجتماعية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على نشأة وتطور التأمينات الاجتماعية في مصر، اتبع الباحث في إعداد بحثه المنهج الاستنباطي من خلال الرجوع إلى المراجع العربية والأجنبية والبحوث والدراسات التي اهتمت بمحاسبة التأمينات الاجتماعية، واعتمد كذلك المنهج الاستقرائي في التعرف على مساهمات الفكر المحاسبي والممارسة العملية في مجال محاسبة التأمينات الاجتماعية، وقد بينت الدراسة أن فكرة التأمينات الاجتماعية نشأت لحماية الإنسان ضد ما يسمى بالمخاطر الاجتماعية فالإنسان يتعرض لبعض الأخطار الاجتماعية التي يحتاج لتأمين ضدها فالأخطار الاجتماعية هي كل ما يمكن أن يؤثر على مركز الفرد

الاقتصادي، فالخطر الاجتماعي هو الذي يشكل مساسا بذمة الفرد المالية سواء أكان ذلك بإنقاص دخله أو بزيادة نفقاته وهذا ينطبق على كافة المخاطر أيا كانت أسبابها شخصية أو مهنية أو اجتماعية. وتبين أهمية إعادة تنظيم الحماية التأمينية الضعيفة المقدمة للخاضعين للتأمين ضد المرض ولا يمنع من ذلك رفع نسب الاشتراك في تأمين المرض مقابل الانتفاع بخدمة كاملة وإنسانية للمؤمن عليه المريض، حيث أن الحماية الحالية لا تتناسب أولا مع الحماية الكاملة التي توفرت للعامل ضد الوفاة والعجز والشيخوخة وإصابة العمل ولا تتناسب ثانيا مع مستوى الخدمة الطبية العامة أو الخاصة في مصر حيث ضعف الرعاية الطبية وفراغ المستشفيات من الأدوية مما يتحتم معه شراء الأدوية على نفقة المريض خاصة إذا عرفنا أن تعويض الأجر للمريض في هذا التأمين لا يتجاوز الـ 85% في الثلاثة أشهر الثانية و75% في الثلاثة أشهر الأولى مع ملاحظة أن العامل المريض يكون في حاجة ماسه لكل مبلغ من أجره فقد أضيف عليه عبء إضافي وهى المرض بجانب أعبائه الاجتماعية المحملة كلها على أجره.

وأوصت الدراسة بضرورة العمل على تطوير الرعاية الطبية المشمولة بالتأمينات الاجتماعية في مصر.

3- دراسة، (نجيب، 2009)، بعنوان: التوافق بين تدابير الضمان الإجتماعى وآليات تحقيق ذلك على المستويين القطري والقومي.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة التوافق بين تدابير الضمان الإجتماعى التأمينية وغير التأمينية وآليات تحقيق ذلك على المستويين القطري والقومي، وبينت الدراسة أن هناك توافق وتكامل التدابير التأمينية القومية والفئوية (نظم التأمين الإجتماعى القومية ونظم الصناديق الفئوية)، كذلك أشارت إلى وجود توافق التدابير التأمينية مع تدابير المساعدات العامة والإعانات العائلية، وبينت الدراسة أن آليات تحقيق التوافق بين تدابير الضمان الإجتماعى قطرياً وقومياً هي:

1- التدرج الأفقي في التطبيق مع توفير مدد إشتراك تتيح معاش مناسب لمن أشرفوا على السن المعاشي.

2- التدرج الرأسي في تطبيق المستويات الدنيا على المستوى القطري مع إمتداد الضمان الإجتماعى لإدارة خطر التعطل والتقاعد المبكر.

3- التكامل الحكومي للحقوق والمدد التأمينية عند تنقل الأيدي العاملة من خلال تحقيق تماثل التشريعات التأمينية دولياً (وفقاً للإتفاقيات والتوصيات الدولية والقومية) وتحويل المعاشات والإحتياطيات بين الدول (وفقاً لإتفاقيات ثنائية).

4- التخطيط القومي المرحلي لقضايا التطوير والتشغيل وفقاً للخبرة الإحصائية للبطالة والقوى العاملة على المستوى العربي.

5- ملاءمة المعاشات مع الأسعار والأجور لضمان قيمتها الحقيقية.

وأوصت الدراسة بضرورة العمل على تطوير نظم التأمين الإجتماعي والمعايير المحاسبية نحو الأفضل في سبيل تجنب الوقوع في الأزمات.

4- دراسة (النابلسي،2010)، بعنوان: إصلاح أنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي في الأردن وعلاقته بتنمية الاستثمار

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع نظام مؤسسة الضمان الاجتماعي، حيث قدمت الدراسة تحليلاً وصفياً لواقع نظام التقاعد المدني والعسكري في الأردن، وأشارت الدراسة إلى أن نظام التقاعد الحكومي هو بحكم المفلس وأن له خصائص جعلت منه نظاماً مختلفاً ومتخلفاً. كما بينت الدراسة أن وضع مؤسسة الضمان الاجتماعي المالي معرض للاختلال في السنوات القادمة. وانتقدت بشدة السياسة الاستثمارية للمؤسسة، حيث ترى هذه الدراسة أن السياسة الاستثمارية لمؤسسة الضمان الاجتماعي تقوم على تجنب المخاطر بشكل مبالغ فيه للغاية وذلك على حساب العائد الاستثماري. كذلك خلصت الدراسة إلى أن معدلات العائد الاسمية المتحققة على الاستثمارات تعتبر معدلات متدنية وتتدنى بصورة أكبر وتصبح سالبة خلال بعض السنوات إذا ما تم النظر إلى نتائج استثماراتها استناداً إلى مؤشر معدلات العائد الحقيقية، أي بعد تنزيل أثر التضخم. كما أشارت الدراسة إلى أن أقسى نتائج السياسات الاستثمارية للمؤسسة جاءت نتيجة تضاؤل إسهام المؤسسة في تنمية السوق المالي الأردني. فبالرغم من أن المؤشرات القطاعية تشير مبدئياً إلى زيادة بسيطة في حصة المساهمات في

الشركات الأردنية في نهاية عام 2008، بحيث ارتفعت نسبة المساهمة من 14.7% إلى 16.9% من مجمل الاستثمارات، إلاّ أن تفحص التطور الفعلي لمساهمات المؤسسة في الشركات الأردنية يشير إلى أن دور المؤسسة التمويلي في السوق المالي اقتصر في الغالب على الاكتتاب الحذر وغير المدروس بعناية في الغالب، في الشركات الجديدة، مع امتناع شبه كامل عن عمليات الاستثمار من خلال التدخل المباشر والفاعل في السوق المالي والمتاجرة في سوق رأس المال أي أن المؤسسة، وبسبب ضعف الإدارة الاستثمارية وعدم توفر كفاءات الاستثمار لديها، امتنعت عن عمليات المتاجرة وعن مبادرات اقتناص فرص الاستثمار في سوق الأسهم والسندات وبالتالي أثرت سلباً على معدلات الاستثمار المحلية.

5- دراسة (سعيد& الاغواطي،2013)، بعنوان: إشكالية حساب مزايا (منحة) الذهاب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي.

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مزايا المستخدمين حسب المخطط المحاسبي الوطني لم يكن يأخذ بعين الاعتبار مؤشرات التغيرات الاقتصادية المتمثلة في معدلات دوران العمال، معدلات الاستحداث، نسب الوفيات، بالإضافة إلى عدم استعماله للقيمة العادلة، مما ينتج عنه تقييم غير دقيق لها هذا ما يؤدي إلى نتائج سلبية المتمثلة في ما يلي:

1- عدم إعطاء نظرة صادقة في القوائم المالية.

2- وقوع المؤسسة في مشاكل اجتماعية أي عدم رضا العمال.

3- وقوعها في مشكل إدارية أي عدم التنبؤ بالتكاليف المستقبلية.

4- عدم تخصيص مبالغ على شكل مؤونات معترف بها في الميزانية العامة هذا ما يؤدي بالمؤسسة إلى مشاكل مالية أي مخاطرة السيولة.

أما فيما يتعلق بمزايا المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي في الجزائر فان الدراسة بينت أن المؤسسات الجزائرية قد قامت بتغيير أرقام الحسابات، أما طريقة التقييم فلم تتغير وهذا راجع لعدم التحضير الجيد لهذا النظام من جهة، وغياب المؤشرات اللازمة لتطبيق هذا المفهوم من جهة أخرى، وبالتالي لم تصل المؤسسات الجزائرية بعد إلى المبتغى من تطبيق هذا النظام.

2-3-2 الدراسات باللغة الانجليزية:

1- **دراسة (Ceckin, 2005) بعنوان:**

The impact of social welfare reform and workfare on lone-parent female headed households in the Niagara region,

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير الإصلاحات الأخيرة في الرعاية الاجتماعية على حياة المستفيدين من المساعدة الاجتماعية، وخصوصا على المرأة المعيلة الذي تعتمد على المساعدة الاجتماعية في مدينة صغيرة في جنوب أونتاريو، وتستكمل هذه الدراسة مع دراسات حالة تفصيلية الموجودة في كندا والولايات المتحدة ونيوزيلندا، وكذلك تجميع البيانات حول الفقر في كندا، وتم اختيار المشاركين في الدراسة البحثية، وشملت عينة الدراسة من عدد ثمانية أمهات

عازبات يعتمدان على المساعدة الاجتماعية والمشاركين في البرامج الإلزامية، دراسة حالة لعدد(2) مفردة من أونتاريو، وعدد(2) مفردة من المدافعين عن المرأة، وعدد (2) مفردة من النساء من منظمة أزمة الإسكان المحلية. وتم استخدام المقابلة المقننة، استبيان لدراسة الحالة كأداة للبحث. وتوصلت الدراسة لنتائج من أهمها أن المشروع البحثي من قبل المرأة المعيلة في المقابلات يشير إلى أن الأمهات العازبات لا تزال تناضل من حيث تلبية الاحتياجات الأساسية لهم، مثل الطعام والملابس والأدوية والإسكان للعائلات ذات الدخل المنخفض هو مصدر قلق لهم، وكذلك من قبل المدافعين عن المرأة التي تعمل في المنطقة ذاتها، وبالإضافة إلى الإسكان المدعوم لا يزال يمثل مشكلة سواء من حيث السلامة ومدى توافرها، وتبين في المقابلات إلى أن الأمهات العازبات لا مهمشة اقتصاديا. وأوصت الدراسة بضرورة ضبط الممارسات المحاسبية المتعلقة بالإصلاحات في الرعاية الاجتماعية على حياة المستفيدين من المساعدة الاجتماعية في المؤسسات، وذلك بوضع معايير دولية موحدة لضمان تجانس التقارير المالية والقوائم المحاسبية.

2-**دراسة (Heller etal, 2006) بعنوان :**

Jordan: Pension Reform Issues", International Monetary Fund

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أهم قضايا إصلاح التقاعد في الأردن، وقامت الدراسة باستعراض واقع أنظمة التقاعد القائمة في الأردن، وأبرزت مواطن الضعف في كل نظام فيها سواء نظام التقاعد الحكومي المدني أو العسكري، وكذلك نظام التقاعد في مؤسسة الضمان الاجتماعي. وأشارت الدراسة إلى أن الموقف المالي الحالي لمؤسسة الضمان الاجتماعي

يعتبر موقفاً قوياً وستستمر المؤسسة في بناء احتياطيات مالية في المدى المنظور، ولكن نظراً لأن نوع النظام الذي تنتهجه المؤسسة هو نظام تمويل جزئي، فإن التوقعات تشير إلى أن المؤسسة إذا لم تجر تعديلات جوهرية في سياساتها، فإنها سوف تتعرض إلى موجة من التآكل في وضعها المالي في المستقبل نظراً لتوقع تزايد نسبة الكهولة في الأردن وبالتالي تزايد معدلات الاعتمادية (عدد المتقاعدين مقسوماً على عدد المشتركين) بشكل كبير، كما أشار التقرير إلى درجة سخاء نظام الضمان الحالي في المؤسسة والذي يستفيد منه من يتقاعدون في الوقت الحاضر في ضوء تطبيق الحد الأدنى للراتب التقاعدي. كما يتضح سخاء نظام مؤسسة الضمان من الإمكانيات المتاحة أمام العاملين للتقاعد المبكر وهيكل العلاوات الممنوحة للمتقاعدين، بالإضافة إلى المعاملة السخية التي يتضمنها النظام لفروع المتقاعدين من المعالين. وقد أوصت الدراسة مؤسسة الضمان الاجتماعي باتخاذ عدد من التدابير الإصلاحية من أجل الحفاظ على وضع مالي سليم ومستديم. ومن أبرز التوصيات التي أوردتها الدراسة تقوية وتعزيز سياسة الاستثمار في المؤسسة. ويذكر أن الدراسة أشارت في هذا المجال إلى أنها لم تقم بمراجعة أداء المحفظة الاستثمارية للمؤسسة أو تقييم مديري الاستثمار فيها. وتعزو الدراسة عدم قيامها بذلك إلى الصعوبة الكبيرة التي تكتنف هذا الموضوع وما يرتبط به من أمور كثيرة تستدعي دراسة منفصلة، وذلك نظراً لأهمية هذا الموضوع الكبير سواء بالنسبة للمؤسسة أو للاقتصاد الوطني كون المؤسسة تعتبر المصدر الرئيسي للتمويل الاستثماري في الاقتصاد الأردني. وأوصت الدراسةأيضاً بضرورة بناء احتياطيات مالية في المدى المنظور، ولكن نظراً لأن نوع النظام الذي تنتهجه المؤسسة هو نظام تمويل جزئي.

3- دراسة (Westland etal, 2009)، بعنوان:

Analysis and Forecasting of Social Security: A Study of Robustness,

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أنظمة الضمان الاجتماعي والذي يتمثل في تخفيض حدة الآثار السلبية التي يواجهها الإنسان عند الكبر والناجمة أساساً عن عدم مقدرته في الحصول على أجر مقابل العمل. وقد أشارت الدراسة إلى وجود نظامين من أنظمة الضمان تعاملا مع حاجة المسنين إلى الدخل في سني كهولتهم ويرجع النظام الأول إلى القرن التاسع عشر وهو نظام التقاعد الحكومي المعروف باسم Pay As you Go System (PAYG) . ومفهوم هذا النظام يتمثل في أن عاملي اليوم يخضعون للضرائب لتمويل متقاعدي اليوم، وهذا يعني أن هنالك اتفاقاً أو عقداً ضمنياً يقضي بأن على عاملي الغد تقديم الدفعات المالية لمتقاعدي المستقبل. فحسب المفهوم الكلاسيكي لنظام PAYG كما في ألمانيا، فإن مطلوبات هذا النظام تحدد على أساس سنوي أو ربع سنوي كدالة في عدد المستفيدين، وعلى ضوء ذلك يتم تحديد الضريبة على رواتب العاملين. أما النظام الثاني فهو نظام التقاعد الخاص أو الحكومي الممول Funded System والمعروف باسم نظام التقاعد ذي المساهمة المحددة Defined-contribution pension system والمساهمة المحددة أو المعروفة تعني ببساطة أن العامل يحصل على ما دفعه مضافاً إليه العوائد الرأسمالية المتراكمة. وهذا النظام هو الذي يمثل صلب عملية إصلاح النظم التقاعدية في معظم دول العالم ليحل محل نظام (PAYG). وقد طبق هذا النظام في العديد من دول العالم. ويعتبر المثال التشيلي الأكثر

شيوعاً في هذا المجال. وقد طورت هذه الدراسة نموذجاً Model لدراسة تراكم رأس المال طويل الأجل والنمو الاقتصادي باعتبارهما دوالاً في تطور التوزيع السكاني وفي طبيعة نظام التقاعد . وفي ضوء طبيعة مشكلة الضمان الاجتماعي طويلة الأجل، فإن تركيزاً خاصاً قد أعطي للمسائل التي تتعلق بعوامل عدم التيقن. وهذه العوامل تعتبر متأصلة في عملية التحليل طويلة الأجل لأنظمة الضمان الاجتماعي، وهي تنبع من عدة مصادر منها حالة عدم التيقن في التوقعات الديموغرافية ومعدلات الإدخار لقطاع الأفراد والأسر ومعدلات مشاركة القوى العاملة. وقد أعدت هذه الدراسة في ضوء تزايد عدد السكان المسنين وما لذلك من آثار مباشرة على أنظمة الضمان الاجتماعي سواء منها العامة أو الخاصة التي تقدم دخولاً لكبار السن في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، حيث أصحبت هذه الأنظمة موضع تساؤلات كثيرة . فالتوقعات طويلة الأجل لإيرادات ونفقات أنظمة الضمان الاجتماعي وتراكم أرصدة الأموال لدى صناديق الضمان ولا سيما الخاصة منها تلعب دوراً في تحديد ورسم السياسة الناظمة لهذه الصناديق. وأوصت الدراسة بضرورة إدخال تعديلات جذرية على النظم القانونية والمحاسبية السائدة بحيث تكون متماثلة بالنسبة لكل الشركات وأن تتضمن مبادئ عامة تحكم العمل بجميع الشركات المساهمة.

4-دراسة (Mc Morrow & Roeger, 2012)، بعنوان:

EU Pension Reform – An Overview of the Debate and An-Empirical Assessment of the Main Policy Reform Options

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع إصلاح التقاعد في دول الاتحاد الأوروبي، من خلال استعراض للجدل القائم وتقييم عملي للخيارات الرئيسية لسياسة الإصلاح، وتشير الدراسة إلى أن الاقتصادات المتقدمة شهدت خلال العقود الثلاثة الأخيرة موجة عارمة من الاهتمام سواء من الاقتصاديين أو السياسيين لإصلاح أنظمة التقاعد في هذه البلدان. فبينما كانت الاهتمامات في السابق تنصب دائماً على دعم أنظمة الضمان الاجتماعي، أخذت الاهتمامات في الوقت الحاضر تتركز حول الآثار الديموغرافية والاقتصادية والمالية المترتبة على هذه الأنظمة التي تقدم التمويل لكبار السن من السكان. فقد أخذت هذه المسألة تثير تساؤلات جدية حول مدى إمكانية استدامة أنظمة الضمان الاجتماعي التي يعمل معظمها وفق الأسلوب غير الممول، حيث أخذت الاهتمامات نحو التحول إلى أنظمة الضمان الممولة بالكامل تهيمن على ساحات معظم هذه البلدان باعتبارها تمثل الحلول المناسبة لمعالجة الأزمات التي تواجه أنظمة الضمان الاجتماعي فيها. وأوصت الدراسة بضرورة الإجابة عن عدد من التساؤلات قبل إجراء أي تعديل على هيكل أنظمة الضمان الاجتماعي، ومن بين أبرز هذه التساؤلات التي تتطلب إجابات شافية تتمثل في: ما هي المزايا والعيوب لكل من النظام غير الممول PAYG والنظام الممول Funded System ؟ ما هو النظام الذي يعتبر أقل كلفة على الأفراد وبالتالي ما هو معدل المساهمة التوازني Equilibrium

Contribution Rate لكل من نظامي PAYG و Funded System ، بالإضافة إلى تساؤلات عديدة أخرى.

(2-3-3): ملخص الدراسات السابقة.

أ. ملخص أهداف ونتائج الدراسات السابقة العربية

جدول رقم (2-1) : مُلخص أهداف ونتائج الدراسات السابقة العربية

N.o	المؤلف	السنة	عنوان الدراسة	هدف الدراسة	منهجية الدراسة	أهم النتائج
1	الصالح	2002	التأمينات الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور والآثار : دراسة تطبيقية على المملكة العربية السعودية	التعرف على مفهوم التأمينات الاجتماعية والمخاطر والتطور والآثار الناجمة عنها، وقد تم إجراء دراسة تطبيقية على المملكة العربية السعودية	استبيان موجه للأسرة المنتجة	أن التأمينات الاجتماعية، كوجه من وجوه التكافل والتضامن الاجتماعيين، تؤدي دوراً هاماً وحيوياً في تحقيق السلام الاجتماعي، واستقرار النظام السياسي في كل دولة، ويجب العمل على تطوير خدماتها.
2	غانم	2002	نشأة وتطور التأمينات الاجتماعية	التعرف على نشأة وتطور التأمينات الاجتماعية في مصر	المنهج الاستنباطي واعتمد كذلك المنهج الاستقرائي في التعرف على مساهمات الفكر المحاسبي والممارسة العملية في مجال محاسبة التأمينات الاجتماعية	أن فكرة التأمينات الاجتماعية نشأت لحماية الإنسان ضد ما يسمى بالمخاطر الاجتماعية فالإنسان يتعرض لبعض الأخطار الاجتماعية التي يحتاج لتأمين ضدها فالأخطار الاجتماعية هي كل ما يمكن أن يؤثر على مركز الفرد الاقتصادي
3	نجيب	2009	التوافق بين تدابير	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة التوافق بين تدابير الضمان الاجتماعي	استبانه	هناك توافق وتكامل التدابير التأمينية القومية والفئوية (نظم التأمين

			الضـــــــمان الاجتمـــاعي وآليات تحقيق ذلــك علـــى المســــتويين القطـــــري والقومي.	التأمينية وغير التأمينية وآليات تحقيق ذلك على المستويين القطري والقومي.		الإجتماعى القومية ونظم الصناديق الفئوية)، كذلك أشارت نتائج الدراسة إلـى وجـود توافـق التـدابير التأمينيـة مـع تـدابير المســاعدات العامــة والإعانـات العائليـة، وبينـت الدراسـة أن آليات تحقيق التوافق بين تدابير الضمان الإجتماعى قطرياً وقومياً
4	النابلسي	2010	إصلاح أنظمة التقاعـــــــد والضــــــمان الاجتماعي في الأردن وعلاقته بتنمية الاستثمار	التعرف على واقع نظام مؤسسة الضمان الاجتماعي، حيث قدمت الدراسة تحليلاً وصفياً لواقع نظام التقاعد المدني والعسكري في الأردن	استبانه	أن معدلات العائد الاسمية المتحققة علـى الاسـتثمارات تعتبـر معـدلات متدنية وتتدنى بصورة أكبر وتصبح سالبة خـلال بعض السنوات إذا مـا تـم النظـر إلـى نتـائج اسـتثماراتها اسـتناداً إلـى مؤشـر معـدلات العائـد الحقيقية
5	ســعيد& الاغواطي	2013	إشـــــــكالية حسـاب مزايـا (منحـــــــة) الــــــذهاب للتقاعـد وفـق النظـــــــام المحاســـبي	تقييم مزايا المستخدمين حســـب المخطـــط المحاسبي الـوطني لـم يكـن يأخـذ بعـين الاعتبـــار مؤشـــرات التغيـرات الاقتصــادية المتمثلـة فـي معـدلات	استبانه	أن المؤسسـات الجزائريـة قـد قامـت بتغييـر أرقـام الحسـابات، أمـا طريقـة التقييم فلـم تتغيـر وهـذا راجـع لعـدم التحضـير الجيـد لهـذا النظـام مـن جهـة، وغيـاب المؤشـرات اللازمـة لتطبيق هذا المفهوم من جهة أخرى، وبالتـالي لــم تصــل المؤسســات

			المالي.	دوران العمال		الجزائريــة بعــد إلــى المبتغــى مــن تطبيق هذا النظام.

ب.مُلخص أهداف ونتائج الدراسات السابقة الانجليزية

جدول رقم(2–2) : مُلخص أهداف ونتائج الدراسات السابقة الأجنبية

N.o	المؤلف	السنة	عنوان الدراسة	هدف الدراسة	نموذج الدراسة	أهم النتائج
1	Cecckin	2005	The impact of social welfare reform and workfare on lone-parent female headed households in the Niagara region	الكشف عن تأثير الإصلاحات الأخيرة في الرعاية الاجتماعية على حياة المستفيدين من المساعدة الاجتماعية	استبيان لدراسة الحالة كأداة للبحث	أن المشروع البحثي من قبل المرأة المعيلة في المقابلات يشير إلى أن الأمهات العازبات لا تزال تناضل من حيث تلبية الاحتياجات الأساسية لهم، مثل الطعام والملابس والأدوية والإسكان للعائلات ذات الدخل المنخفض هو مصدر قلق لهم
2	Heller etal,	2006	Jordan: Pension Reform Issues", International Monetary Fund	بيان أهم قضايا إصلاح التقاعد في الأردن، وقامت الدراسة باستعراض واقع أنظمة التقاعد القائمة في الأردن، وأبرزت مواطن الضعف في كل نظام فيها سواء نظام التقاعد الحكومي	استبيان	أن الموقف المالي الحالي لمؤسسة الضمان الاجتماعي يعتبر موقفاً قوياً وستستمر المؤسسة في بناء احتياطيات مالية في المدى المنظور، ولكن نظراً لأن نوع النظام الذي تنتهجه المؤسسة هو نظام تمويل جزئي، فإن التوقعات تشير إلى أن المؤسسة إذا لم تجر تعديلات جوهرية في سياساتها

3	Westland etal,	2009	Analysis and Forecasting of Social Security: A Study of Robustness	بيان أنظمة الضمان الاجتماعي والذي يتمثل في تخفيض حدة الآثار السلبية التي يواجهها الإنسان عند الكبر والناجمة أساساً عن عدم مقدرته في الحصول على أجر مقابل العمل	طورت نموذجاً Model لدراسة تراكم رأس المال طويل الأجل والنمو الاقتصادي	التوقعات طويلة الأجل لإيرادات ونفقات أنظمة الضمان الاجتماعي وتراكم أرصدة الأموال لدى صناديق الضمان ولا سيما الخاصة منها تلعب دوراً في تحديد ورسم السياسة الناظمة لهذه الصناديق
4	(Mc Morrow & Roeger,	2012	EU Pension Reform – An Overview of the Debate and An- Empirical Assessment of the Main Policy Reform Options	التعرف على واقع إصلاح التقاعد في دول الاتحاد الأوروبي، من خلال استعراض للجدل القائم وتقييم عملي للخيارات الرئيسية لسياسة الإصلاح	استبانه	أن الاقتصاديات المتقدمة شهدت خلال العقود الثلاثة الأخيرة موجة عارمة من الاهتمام سواء من الاقتصاديين أو السياسيين لإصلاح أنظمة التقاعد في هذه البلدان

Note: the first row of the table continues from the previous page: | | | | | المدني أو العسكري | | |

من خلال العرض السابق، يتضح من الدراسات السابقة:

1- افتقرت الدراسات أعلاه في تناول موضوع مدى تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) منافع الموظفين على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

2-ناقشت دراسة سعيد، والاغواطي، (2013) إشكالية حساب مزايا (منحة) الذهاب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي.

3- ناقشت دراسة (Mc Morrow & Roeger, 2012)، للتعرف على واقع إصلاح التقاعد في دول الاتحاد الأوروبي، من خلال استعراض للجدل القائم وتقييم عملي للخيارات الرئيسية لسياسة الإصلاح.

2-3-4 ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

نظراً لقلة الدراسات التي تعرضت لموضوع منافع الموظفين في دولة الكويت، فان هذه الدراسة تعتبر إسهاماً جاداً في تحقيق إضافة علمية في هذا المجال.

كما تتميز هذه الدراسة في تناولها المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية، والأخذ بعين الاعتبار متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) في المؤسسة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات (منهجية الدراسة)

3-1 منهج الدراسة:

3-2 مجتمع الدراسة والعينة:

3-3 أداة الدراسة:

3-4 صدق الأداة:

3-5 ثبات الأداة:

3-6 مصادر جمع البيانات:

3-7 المعالجة الإحصائية:

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات (منهجية الدراسة)

يتناول هذا الفصل وصفاً للطريقة والإجراءات التي استخدمها الباحث في القيام بهذه الدراسة من أجل الإجابة عن الأسئلة التي تمثل مشكلة الدراسة وهدفها، إذ يتضمن وصفاً لمجتمع الدراسة والعينة ووحدة التحليل ونوع الدراسة وطبيعتها، وكذلك أداة جمع البيانات وثباتها وصدقها، كما تضمن هذا الفصل بياناً للطرق المتبعة في جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليلها.

3-1 منهج الدراسة:

بالنظر إلى طبيعة هذه الدراسة والأهداف التي تتوخى تحقيقها والمتمثلة في التعرف على أثر تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) والخاص بمنافع أو مزايا العاملين على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية، فإن المنهج الأكثر ملاءمة في دراسة هذا النوع من الظواهر هو المنهج الوصفي، إذا ما تعلق الأمر بالجانب النظري، أو الميداني من خلال جمع البيانات المتعلقة بآراء المبحوثين حول موضوع الدراسة (يوسف، 2012، ص136).

وكذلك فان تحليل هذه البيانات وتفسيرها والتعليق عليها والمقارنة بينها لاستخلاص دلالاتها والتوصل إلى النتائج التي تدعمها، إنما يدل على أن المنهج الوصفي يتجاوز مجرد تجميع الحقائق والبيانات والتقارير إلى التحليل العلمي لاستخلاص الدلالات ومحاولة ربط

بعض المتغيرات بعضها بالبعض الآخر، ومناقشة النتائج مناقشة علمية وتفسيرها في عبارات واضحة، فهذا المنهج يتعدى الوصف والتقرير إلى التحليل والتفسير والربط بين المدلولات بغرض معاينة الظاهرة المدروسة، والوصول إلى تصور مقترحات وتوصيات للتعاطي العلمي معها (يوسف، 2012، ص136).

لذلك فان الباحث اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي القائم على تشخيص الحالة كما هي في الواقع، وذلك بهدف اختبار الفرضيات وبيان نتائج وتوصيات الدراسة والنابعة من أهمية دراسة متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) والخاص بمنافع أو مزايا العاملين على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

3-2 مجتمع الدراسة والعينة:

يتكون مجتمع الدراسة من كافة المديرين الماليين والمحاسبين العاملين في أقسام المالية والمحاسبة في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية. قامت الدراسة بالمسح الشامل للكافة أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (105) من المبحوثين.

تم توزيع (105) استبانات في المؤسسة المبحوثة وتم استرداد (88) استبانة بنسبة (83.8%) من إجمالي عدد الاستبانات المرسلة، وبعد فرزها تم استبعاد 3 استبانات منها لعدم اكتمال تعبئتها ولعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، وبذلك استقرت العينة على (85) مستجيبا يعملون في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية والتي خضعت للتحليل وبنسبة (80.9%) من أصل عدد الاستبانات الموزعة في المؤسسة المشمولة بالدراسة.

ويوضح الجدول رقم (3-1) مجموع الاستبانات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل الإحصائي والنسب المئوية من إجمالي عدد الاستبيانات الموزعة.

الجدول رقم (3-1)

مجموع الاستبانات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل الاحصائي

الاستبانات	العدد	النسبة المئوية
المجتمع الكلي	105	%100
الاستبانات التي تم توزيعها	105	%100
الاستبانات المستردة	88	%83.8
الاستبانات المستبعدة	3	%3.4
الاستبانات الخاضعة للتحليل	**85**	**%96.6**

المصدر: الجدول من إعداد الباحث.

3-3 أداة الدراسة:

قام الباحث بإعداد استبانة لقياس المتغيرات الخاصة بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمزايا العاملين كمتغيرات مستقلة والمتمثلة بـ(مزايا العاملين قصيرة الأجل، مزايا ما بعد انتهاء الخدمة، مزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل، مزايا إنتهاء الخدمة على المستفيدين) على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية كمتغير تابع، وقد تم الاستفادة في إعداد استبانه هذه الدراسة من الاستبانات الموجودة في دراسة كل من (الصالح،2002) و (Heller etal, 2006) و (الغانم،2002).

وقد استخدام عبارات تقييميه حسب مقياس ليكرت الخماسي من حيث درجة التوافق والأهمية والملاءمة والقبول (موافق بشدة 5 علامات، موافق 4 علامات، موافق إلى حد ما 3 علامات، غير موافق علامتان، غير موافق إطلاقاً علامة واحدة)، (Malhotra, 2004, p: 97) . وقد تكونت من جزأين رئيسين هما:

1- الجزء الأول:

وخصص للتعرف على العوامل الديموغرافية للمستجيبين من المديرين الماليين والمحاسبين العاملين في أقسام المالية والمحاسبة في المؤسسة مثل (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، الوظيفة).

2- الجزء الثاني:

وخصص للعبارات التي تغطي متغيرات الدراسة، والتي تتمثل في معرفة مدى تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع أو مزايا العاملين على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية. والملحق (1) يبين نموذج الاستبانة كما تم توزيعه على عينة الدراسة. والملحق رقم (3) يوضح معيار المحاسبة الدولي رقم (19).

3-4 صدق الأداة:

تم التأكد من صدق أداة الدراسة (Validity) من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من أساتذة الجامعات الأردنية من ذوي الخبرات والاختصاص في المحاسبة والإحصاء، للحكم على مدى صلاحيتها كأداة لجمع البيانات، وذلك للتعرف على الأسئلة المرتبطة ببعضها وللتأكد من مدى اتساق إجابتها حتى تعكس أهداف الدراسة وتساؤلاتها، وتم إجراء التعديلات المقترحة من المحكمين والأساتذة المختصين قبل توزيعها على عينة الدراسة والملحق رقم (3) يبين أسماء محكمي الاستبانة.

3-5 ثبات الأداة:

للتأكد من مدى صلاحية الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة الحالية تم اختبار الاتساق الداخلي لمعرفة مدى الاتساق في أداة جمع البيانات باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach, Alpha)، لقياس درجة اتساق عبارات الاستبيان وثباتها ، مشيراً بأنه قد بلغ معامل كرونباخ ألفا لكافة عبارات الاستبيان 92% ، وهو أعلى من درجة الاتساق المقبولة أحصائياً (60%) (sekaran ,2013) والجدول رقم (3-2) يوضح قيم كرونباخ ألفا لكل متغير من متغيرات الدراسة .

وقد بلغت درجة اعتمادية هذه الاستبانة وفقاً لمعيار كرونباخ ألفا (92%) وهي نسبة عالية يمكن الاعتماد عليها. ويلاحظ من قيم كرونباخ ألفا كما هو موضح في الجدول (3-2) بأن معاملات الثبات لجميع متغيرات الدراسة كانت جيدة وهي مناسبة لأغراض الدراسة.

جدول (3-2)

قيمة معامل الثبات للاتساق الداخلي

تسلسل الفقرات	اسم المتغير	معامل كرونباخ ألفا
1-5	مزايا العاملين قصيرة الأجل	%93.2
6-10	مزايا ما بعد انتهاء الخدمة	%91.9
11-15	مزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل	%90.5
16-20	مزايا إنتهاء الخدمة على المستفيدين	%92.2
21-30	المستفيدين من الخدمات التأمينية	%90.8
1-30	**المعدل العام لمعامل الثبات**	**%92**

وقد قام الباحث بتحديد درجة المقياس وفق المعادلة الآتية: (Malhotra, 2004, p: 98)

طول الفئة = (الحد الأعلى للبديل – الحد الأدنى للبديل)/ عدد المستويات

(5-1)/3 = 4/3 = 1.33. وبذلك تكون المستويات كالتالي:

منخفض من (1)- أقل من (2.33).

متوسط من (2.34) – (3.67).

عالٍ من (3.68) إلى (5).

3-6 مصادر جمع البيانات:

ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار الفرضيات التي بنيت عليها فان الباحث تعامل مع نوعين من البيانات هما البيانات الثانوية والبيانات الأولية: (أبو جليل وآخرون، 2014، ص232).

1- البيانات الأولية: وهي تلك البيانات التي تم جمعها من خلال الدراسة الميدانية وباستخدام الاستبانة التي تم تصميمها لغرض الدراسة الحالية، حيث غطت كافة الجوانب النظرية والفرضيات، وتم توزيع الاستبانات على مجتمع الدراسة المتمثل بالمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية من خلال الباحث شخصيا.

2- البيانات الثانوية: وهي البيانات التي استخدمت لتكوين الإطار النظري للدراسة، حيث تم الرجوع إلى المصادر المكتبية المختلفة للاطلاع عليها ومراجعة الأدبيات السابقة، وتحديداً تم الاستعانة بالمراجع والمصادر المتعلقة بمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمزايا العاملين، كذلك الأدلة والنشرات التقارير الشهرية والسنوية الصادرة عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

3-7 المعالجة الإحصائية:

وبعد أن أنهى الباحث عملية جمع البيانات والمعلومات اللازمة حول متغيرات هذه الدراسة، تمت الاستعانة بالأساليب الإحصائية المناسبة ضمن البرنامج الإحصائي للعلوم

الاجتماعية (SPSS)، (SPSS, Ver, 19) وبالتحديد فان الباحث استخدم الأساليب الإحصائية التالية:

1- مقاييس النزعة المركزية: مثل الوسط الحسابي والتكرارات والنسب المئوية، وذلك لوصف آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة ولتحديد أهمية العبارات الواردة في الاستبانة، وكذلك الانحراف المعياري لبيان مدى تشتت الإجابات عن وسطها الحسابي.

2- تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression) وذلك من أجل اختبار تأثير المتغيرات المستقلة مجتمعة في المتغير التابع وهو المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

3- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) وذلك من أجل اختبار تأثير كل متغير مستقل في المتغير التابع وهو المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

4- **تحليل الاعتمادية Reliability** وذلك للتأكد من مدى ثبات أداة الدراسة بالإعتماد على معامل كرونباخ ألفا.

الفصل الرابع

تحليل البيانات واختبار الفرضيات

4-1 خصائص عينة الدراسة:

4-2 نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة:

3-3 نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

الفصل الرابع

تحليل البيانات واختبار الفرضيات

بعد أن انتهت عملية جمع البيانات اللازمة للدراسة بواسطة أداتها تم إدخالها إلى جهاز الحاسوب، وتم تحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وقد تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وكما يلي:

4-1 خصائص عينة الدراسة:

تبين الجداول التالية النتائج التي تم التوصل إليها فيما يتعلق بخصائص أفراد العينة:

4-1-1 المؤهل العلمي:

الجدول (4-1)

توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل التعليمي

الفئات	التكرار	النسبة%
دبلوم متوسط	10	%11.8
بكالوريوس	67	%78.8
ماجستير	7	%8.2
دكتوراه	1	%1.2
المجموع	**85**	**%100**

يلاحظ من خلال مطالعة البيانات الواردة في الجدول السابق (4−1) أن أغلبية عينة الدراسة هم من حملة الشهادة الجامعية الأولى (البكالوريوس) وهم الأكثر في عينة الدراسة، حيث بلغ عددهم (67) مستجيباً وبنسبة بلغت 78.8 % من إجمالي حجم العينة المبحوثة، ثم جاء حملة الشهادة الجامعية المتوسطة (الدبلوم) وشكلوا ما نسبته 11.8 % من إجمالي حجم العينة المبحوثة. ثم جاء حملة شهادة الماجستير وشكلوا ما نسبته 8.2%. من إجمالي حجم العينة المبحوثة، وأخيرا جاء حملة شهادة الدكتوراه وشكلوا ما نسبته 1.2% من إجمالي حجم العينة المبحوثة، وهذا يدل على أن المديرين الماليين والمحاسبين العاملين في أقسام المالية والمحاسبة في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية لديهم التأهيل العلمي المناسب للقيام بأعمالهم، وبدراسة هذه الخاصية فإننا نلاحظ ارتفاع مستوى التحصيل العلمي لدى عينة الدراسة بسبب زيادة الاهتمام المتقدم للتعليم في الكويت. سيما وان العمل في المؤسسة يتطلب الحصول على درجة علمية مناسبة واكتساب معارف تمكنهم من التعامل مع مختلف القضايا والحالات التي تواجه المؤسسة، وهذا مؤشر على إن أفراد عينة الدراسة قادرين على الإجابة على أسئلة الدراسة.

4-1-2 سنوات الخبرة:

الجدول (4-2)

توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

الفئات	التكرار	النسبة%
اقل من 5 سنوات	19	%22.4
5 سنوات – اقل من 10 سنوات	19	%22.4
10 سنوات فأكثر	47	%55.2
المجموع	**85**	**%100**

يلاحظ من خلال مطالعة البيانات الواردة في الجدول السابق رقم (4-2) المتعلق بخبرة المديرين الماليين والمحاسبين العاملين في أقسام المالية والمحاسبة في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية أن 55.2 % من حجم العينة المبحوثة بلغت سنوات خبرتهم 10 سنوات فأكثر، فيما شكل الذين تقع خبرتهم أقل من 10 سنوات نسبة 44.8% من إجمالي عينة الدراسة. وهذا مؤشر على أن عينة الدراسة تمتلك خبرات جيدة في مجال العمل تجعلهم قادرين على القيام بالواجبات التي تمليها عليهم طبيعة العمل في مؤسسة التأمينات تنعكس أثارها على مستوى أداء المؤسسة بشكل عام.

4-1-3 الوظيفة:

الجدول (4-3)

توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة

الفئات	التكرار	النسبة%
مدير مالي	14	%16.5
رئيس قسم محاسبة	10	%11.8
نائب رئيس قسم	9	%10.6
محاسب	52	%61.2
المجموع	**85**	**%100**

يتضح من خلال البيانات الواردة في الجدول السابق رقم (4-3) أن من مسماهم الوظيفي (محاسب) هم الأعلى بين أفراد عينة الدراسة من المديرين الماليين والمحاسبين العاملين في أقسام المالية والمحاسبة في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية وشكلوا ما نسبته (61.2%) وهي النسبة الأكبر بين المسميات الوظيفية الأخرى، وقد تلاها في المرتبة الثانية من مسماهم الوظيفي (مدير مالي) بنسبة (16.5%)، أما من مسماهم الوظيفي رئيس قسم محاسبة فقد شكلت نسبتهم (11.8%) من إجمالي عينة الدراسة، وأخيرا جاء من مسماهم الوظيفي نائب رئيس قسم فقد شكلت نسبتهم (10.6%) من إجمالي عينة الدراسة.

4-2 نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة:

تبين الجداول التالية استجابات عينة الدراسة على الفقرات الخاصة بكل مجال من مجالات الدراسة، وقد كانت على النحو التالي:

4-2-1 مزايا العاملين قصيرة الأجل:

الجدول (4- 4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير (مزايا العاملين قصيرة الأجل)

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التأثير	الترتيب
1	توفر المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الرواتب والأجور مقابل تأدية الخدمة	3.647	.9599	متوسط	4
2	تمنح المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية العاملين مزايا السكن والسيارة والخدمات المجانية والإعانات التي يتحصل عليها المستخدمين	3.894	.8168	مرتفع	1
3	تمنح المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية العاملين المنافع غير النقدية مثل الخدمات الطبية وبدلات السفر	3.811	1.0176	مرتفع	2
4	تقوم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بدفع بدل العطل المدفوعة الأجر مع الأعباء الاجتماعية والجبائية المرتبطة بذلك	3.670	1.0509	متوسط	3
5	تقدم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الأعباء الاختيارية والإلزامية للمستفيد في إطار المؤسسات الفردية	3.164 للمحايد	.7995	متوسط	5
	مزايا العاملين قصيرة الأجل	**3.672**	**.6368**	**متوسط**	

يشير الجدول (4-4) إلى أن متوسطات متغير مزايا العاملين قصيرة الأجل قد جاءت بالمستوى المتوسط، وبلغت متوسطاتها الحسابية ما بين (3.894) و (3.164) وقد جاءت الفقرة " تمنح المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية العاملين مزايا السكن والسيارة والخدمات المجانية والإعانات التي يتحصل عليها المستخدمين " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.894) بينما جاءت الفقرة " تقدم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الأعباء الاختيارية والإلزامية للمستفيد في إطار المؤسسات الفردية " في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.164).

وتشير النتيجة العامة إلى وجود مستوى متوسط من التطبيق لمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع أو مزايا للعاملين، فيما يتعلق بمزايا العاملين قصيرة الأجل، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجموع العام (3.672) وهذا يشير إلى أن استجابات عينة الدراسة كانت إيجابية وبدرجة متوسطة على جميع العبارات. أما الانحراف المعياري فقد بلغ (6368.). وهذا الانحراف يشير إلى مدى تشتت قيم هذا المتغير عن الوسط الحسابي لجميع الفقرات، وهذه القيمة المنخفضة تشير إلى أن إجابات عينة الدراسة متقاربة ومتشابهة إلى حد ما.

4-2-2 مزايا ما بعد انتهاء الخدمة:

الجدول (4- 5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير (مزايا ما بعد انتهاء الخدمة)

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التأثير	الترتيب
6	تقدم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الرواتب التقاعدية ومزايا التقاعد الأخرى	3.952	.9246	مرتفع	2
7	تكفل المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية التأمين على الحياة ما بعد إنتهاء الخدمة	3.988	.9573	مرتفع	1
8	تقدم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية العناية الطبية ما بعد انتهاء الخدمة	3.929	.8421	مرتفع	3
9	تقدم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية المزايا مباشرة إلى الموظفين أو لزوجاتهم أو أبنائهم أو من يعيلونهم	3.505	.9955	متوسط	5
10	تكفل المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية مزايا التعويضات في صورة حقوق ملكية	3.705	.9489	مرتفع	4
مزايا ما بعد انتهاء الخدمة		3.901	.7055	**مرتفع**	

يشير الجدول (4-5) إلى أن متوسطات متغير مزايا ما بعد انتهاء الخدمة قد جاءت بالمستوى المرتفع، وبلغت متوسطاتها الحسابية ما بين (3.988) و (3.505) وقد جاءت الفقرة " تكفل المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية التأمين على الحياة ما بعد إنتهاء الخدمة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.988) بينما جاءت الفقرة " تقدم المؤسسة العامة

للتأمينات الاجتماعية المزايا مباشرة إلى الموظفين أو لزوجاتهم أو أبنائهم أو من يعيلونهم " في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.505).

وتشير النتيجة العامة إلى وجود مستوى مرتفع من التطبيق لمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع أو مزايا للعاملين، فيما يتعلق بمزايا ما بعد انتهاء الخدمة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجموع العام (3.901) وهذا يشير إلى أن استجابات عينة الدراسة كانت إيجابية وبدرجة متوسطة على جميع العبارات. أما الانحراف المعياري فقد بلغ (7055.). وهذا الانحراف يشير إلى مدى تشتت قيم هذا المتغير عن الوسط الحسابي لجميع الفقرات، وهذه القيمة المنخفضة تشير إلى أن إجابات عينة الدراسة متقاربة ومتشابهة إلى حد ما.

4-2-3 مزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل:

الجدول (4- 6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير (مزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل)

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التأثير	الترتيب
11	تمنح المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية إجازة الخدمة الطويلة	4.094	.8813	مرتفع	1
12	تمنح المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية إجازة التفرغ للبحث	4.093	.8677	مرتفع	2
13	تمنح المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية إجازة الاحتفال بالمناسبات	3.600	1.0932	متوسط	5

14	تمنح المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية مزايا العجز طويلة الأجل	3.694	1.0353	مرتفع	4
15	تقدم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية المكافآت والتعويضات المؤجلة	3.695	1.0581	مرتفع	3
مزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل		**3.863**	**.7728**	**مرتفع**	

يشير الجدول (4-6) إلى أن متوسطات متغير مزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل قد جاءت بالمستوى المرتفع، وبلغت متوسطاتها الحسابية ما بين (4.094) و (3.600) وقد جاءت الفقرة " تمنح المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية إجازة الخدمة الطويلة " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.094) بينما جاءت الفقرة " تمنح المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية إجازة الاحتفال بالمناسبات " في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.600).

وتشير النتيجة العامة إلى وجود مستوى مرتفع من التطبيق لمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع أو مزايا للعاملين، فيما يتعلق بمزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجموع العام (3.863) وهذا يشير إلى أن استجابات عينة الدراسة كانت إيجابية وبدرجة متوسطة على جميع العبارات. أما الانحراف المعياري فقد بلغ (.7728). وهذا الانحراف يشير إلى مدى تشتت قيم هذا المتغير عن الوسط الحسابي لجميع الفقرات، وهذه القيمة المنخفضة تشير إلى أن إجابات عينة الدراسة متقاربة ومتشابهة إلى حد ما.

4-2-4 مزايا إنتهاء الخدمة على المستفيدين:

الجدول (4- 7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير (مزايا إنتهاء الخدمة على المستفيدين)

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التأثير	الترتيب
16	تقدم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية مزايا إنهاء خدمة العامل قبل تاريخ استحقاقه للتقاعد العادي	3.858	1.0136	مرتفع	2
17	تمنح المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية منافع نتيجة لقرار يتخذه الموظف اختياريا والمتعلق بقبوله ترك العمل	3.705	.9489	مرتفع	5
18	تمنح المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية المنافع المستحقة بعد إكمال فترة الخدمة	3.882	.8224	مرتفع	1
19	تقدم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية مزايا شكل مدفوعات نقدية أو عينية من خلال تقديم الخدمات الطبية	3.776	1.0732	مرتفع	4
20	تمنح المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية المزايا التي تمنح مقابل المشاركة في الأرباح	3.823	.9658	مرتفع	3
مزايا إنتهاء الخدمة على المستفيدين		**3.897**	**.7899**	**مرتفع**	

يشير الجدول (4-7) إلى أن متوسطات متغير مزايا إنتهاء الخدمة على المستفيدين قد جاءت بالمستوى المرتفع، وبلغت متوسطاتها الحسابية ما بين (3.882) و (3.705) وقد جاءت الفقرة " تمنح المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية المنافع المستحقة بعد إكمال فترة الخدمة " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.882) بينما جاءت الفقرة " تمنح المؤسسة

العامة للتأمينات الاجتماعية منافع نتيجة لقرار يتخذه الموظف اختياريا والمتعلق بقبوله ترك العمل " في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.705).

وتشير النتيجة العامة إلى وجود مستوى مرتفع من التطبيق لمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع أو مزايا للعاملين، فيما يتعلق بمزايا إنتهاء الخدمة على المستفيدين، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجموع العام (3.897) وهذا يشير إلى أن استجابات عينة الدراسة كانت إيجابية وبدرجة متوسطة على جميع العبارات. أما الانحراف المعياري فقد بلغ (7899.). وهذا الانحراف يشير إلى مدى تشتت قيم هذا المتغير عن الوسط الحسابي لجميع الفقرات، وهذه القيمة المنخفضة تشير إلى أن إجابات عينة الدراسة متقاربة ومتشابهة إلى حد ما.

4-2-5 المستفيدين من الخدمات التأمينية:

الجدول (4- 8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير التابع:

(المستفيدين من الخدمات التأمينية)

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التأثير	الترتيب
21	مواجهة المخاطر الناجمة عن إصابات العمل	3.505	.7007	متوسط	6
22	مواجهة المخاطر الناجمة عن الأمراض المهنية التي يتعرض لها المستفيدين	3.694	.7403	مرتفع	3
23	مواجهة حالات العجز والشيخوخة	3.388	.7729	متوسط	9
24	تخفيف آثار وفاة العائل	3.552	.9323	متوسط	4
25	تمكين المستفيدين من توفير ضرورات الحياة لهم	3.141	.5805	متوسط	10
26	تمكين المستفيدين من توفير ضرورات الحياة لأفراد أسرهم بعد وفاتهم	3.941	.8640	مرتفع	1
27	الحفاظ على الاستقرار الاجتماعي للمستفيدين	3.940	.8501	مرتفع	2
28	تأمين مستقبل المستفيدين ومستقبل ذويهم الاقتصادي	3.389	.9770	متوسط	8
29	تلبية كافة الإلتزامات المرتبطة بمزايا العاملين التي تم دفعها	3.423	.7924	متوسط	7
30	تلبية المزايا غير النقدية مثل العناية الطبية والإنتقال والخدمات بدون مقابل أو المدفوعة للمستفيدين	3.541	.8099	متوسط	5
المستفيدين من الخدمات التأمينية		**3.551**	**.4107**	**متوسط**	

يشير الجدول (4-8) إلى أن متوسطات متغير المستفيدين من الخدمات التأمينية قد جاءت بالمستوى المتوسط، وبلغت متوسطاتها الحسابية ما بين (3.941) و (3.141) وقد جاءت الفقرة " تمكين المستفيدين من توفير ضرورات الحياة لأفراد أسرهم بعد وفاتهم " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.941) بينما جاءت الفقرة " تمكين المستفيدين من توفير ضرورات الحياة لهم " في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.141).

وتشير النتيجة العامة إلى وجود مستوى متوسط من المتغير التابع وهو المستفيدين من الخدمات التأمينية، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجموع العام (3.551) وهذا يشير إلى أن استجابات عينة الدراسة كانت إيجابية وبدرجة متوسطة على جميع العبارات. أما الانحراف المعياري فقد بلغ (4107.). وهذا الانحراف يشير إلى مدى تشتت قيم هذا المتغير عن الوسط الحسابي لجميع الفقرات، وهذه القيمة المنخفضة تشير إلى أن إجابات عينة الدراسة متقاربة ومتشابهة إلى حد ما.

3-3 نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

استخدم الباحث عددا من أساليب الإحصاء الإستدلالي لتحليل النتائج واختبار الفرضيات التي استندت عليها الدراسة الحالية، وتبين الجداول التالية النتائج التي تم التوصل إليها في اختبار الفرضيات:

اختبار الفرضية الرئيسة:

وتنص هذه الفرضية على انه :

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع الموظفين (منافع الموظفين قصيرة الأجل، منافع ما بعد التوظيف، منافع الموظفين طويلة الأجل الأخرى، منافع نهاية الخدمة) على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

ولاختبار هذه الفرضية فقد قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression) لمعرفة هذا الأثر. حيث تبين النتائج التي يتضمنها الجدول (4-9) ما يلي:

الجدول (4-9)

نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression) لتأثير تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمزايا العاملين على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية

المتغير المستقل	R^2	R	B	F	Sig.	القرار الإحصائي
متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19)	.651	.807	1.639	37.33	0.000	رفض الفرضية العدمية

مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) والقيمة الجدولية ل F= 2.29

يتضح من البيانات الواردة في الجدول السابق (4-9) أن قيمة F المحسوبة هي (37.33) فيما بلغت قيمتها الجدولية (2.29)، وبمقارنة القيم التي تم التوصل إليها في

اختبار هذه الفرضية، يتبين أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية، لذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على انه " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمزايا العاملين (مزايا العاملين قصيرة الأجل، مزايا ما بعد انتهاء الخدمة، مزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل، مزايا إنتهاء الخدمة على المستفيدين على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية"، وهذا ما يؤكده قيمة مستوى الدلالة (.Sig) البالغة صفراً حيث إنها أقل من 5%، كما تشير إلى أن التباين في المتغيرات المستقلة (R^2) يفسر ما نسبته (651.) من التباين في المتغير التابع. كما بلغت قيمة درجة التأثير B (1.639) إشارة إلى أن اتجاه العلاقة موجبة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

وتنص هذه الفرضية على انه:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع الموظفين قصيرة الأجل على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

ولاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) لمعرفة هذا الأثر، حيث تبين النتائج التي يتضمنها الجدول رقم (4-11) هذه النتائج:

الجدول (4-10)

نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الأولى

المتغير	R2	R	T المحسوبة	B	Sig.	القرار الإحصائي
متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمزايا العاملين قصيرة الأجل	.319	.565	6.242	.365	0.000	رفض الفرضية العدمية

مستوى المعنوية (α = 0.05) والقيمة الجدولية ل T = 1.658

يتضح من البيانات الواردة في الجدول السابق (4-11) أن قيمة T المحسوبة هي (6.242) فيما بلغت قيمتها الجدولية (1.658)، وبمقارنة القيم التي تم التوصل إليها في اختبار هذه الفرضية، يتبين أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية لذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على انه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤ 0.05) لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمزايا العاملين قصيرة الأجل على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات

الاجتماعية الكويتية "، وهذا ما يؤكده قيمة مستوى الدلالة (.Sig) البالغة صفراً حيث إنها أقل من 5%، كما تشير إلى أن التباين في المتغير المستقل (R^2) يفسر ما نسبته (319.) من التباين في المتغير التابع. كما بلغت قيمة درجة التأثير B (365.) إشارة إلى أن اتجاه العلاقة موجبة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

وبالتالي يمكن الاستدلال إلى معادلة الانحدار الخطي البسيط التالية :

اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

وتنص هذه الفرضية على انه:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \le 0.05$) لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع ما بعد التوظيف على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

ولاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) لمعرفة هذا الأثر، حيث تبين النتائج التي يتضمنها الجدول رقم (4−12) هذه النتائج:

الجدول (4−11)

نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الثانية

المتغير	R2	R	T المحسوبة	B	Sig.	القرار الإحصائي
متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمزايا ما بعد انتهاء الخدمة	.379	.616	7.124	.359	0.000	رفض الفرضية العدمية

مستوى المعنوية (α = 0.05) والقيمة الجدولية ل T = 1.658

يتضح من البيانات الواردة في الجدول السابق (4−12) أن قيمة T المحسوبة هي (7.124) فيما بلغت قيمتها الجدولية (1.658)، وبمقارنة القيم التي تم التوصل إليها في اختبار هذه الفرضية، يتبين أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية لذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على انه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≥ 0.05) لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمزايا ما بعد انتهاء الخدمة على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية"، وهذا ما يؤكده قيمة مستوى الدلالة (.Sig) البالغة صفراً حيث إنها أقل من 5%، كما تشير إلى أن التباين في المتغير المستقل (R^2) يفسر ما نسبته (.379) من التباين في المتغير التابع. كما بلغت قيمة درجة التأثير B (.359) إشارة إلى أن اتجاه العلاقة موجبة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

اختبار الفرضية الفرعية الثالث:

وتنص هذه الفرضية على أنه:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع الموظفين طويلة الأجل الأخرى على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

ولاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) لمعرفة هذا الأثر، حيث تبين النتائج التي يتضمنها الجدول رقم (4−13) هذه النتائج:

الجدول (4−12)

نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الثالثة

المتغير	R2	R	T المحسوبة	B	Sig.	القرار الإحصائي
متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل	.600	.775	11.164	.412	0.000	رفض الفرضية العدمية

مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) والقيمة الجدولية ل T = 1.658

يتضح من البيانات الواردة في الجدول السابق (4–13) أن قيمة T المحسوبة هي (11.164) فيما بلغت قيمتها الجدولية (1.658)، وبمقارنة القيم التي تم التوصل إليها في اختبار هذه الفرضية، يتبين أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية لذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على انه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ 0.05) لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية "، وهذا ما يؤكده قيمة مستوى الدلالة (.Sig) البالغة صفراً حيث إنها أقل من 5%، كما تشير إلى أن التباين في المتغير المستقل (R^2) يفسر ما نسبته (600.) من التباين في المتغير التابع. كما بلغت قيمة درجة التأثير B (412.) إشارة إلى أن اتجاه العلاقة موجبة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع نهاية الخدمة على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

ولاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) لمعرفة هذا الأثر، حيث تبين النتائج التي يتضمنها الجدول رقم (4–14) هذه النتائج:

الجدول (4–13)

نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) للفرضية الفرعية الرابعة

المتغير	R2	R	T المحسوبة	B	Sig.	القرار الإحصائي
متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمزايا إنتهاء الخدمة	.270	.519	5.536	.270	0.000	رفض الفرضية العدمية

مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) والقيمة الجدولية ل T = 1.658

يتضح من البيانات الواردة في الجدول السابق (4–14) أن قيمة T المحسوبة هي (5.536) فيما بلغت قيمتها الجدولية (1.658)، وبمقارنة القيم التي تم التوصل إليها في اختبار هذه الفرضية، يتبين أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية لذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على انه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمزايا إنتهاء الخدمة على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية "، وهذا ما يؤكده قيمة مستوى الدلالة (.Sig) البالغة صفراً حيث إنها أقل من 5%، كما تشير إلى أن التباين في المتغير المستقل (R^2) يفسر ما نسبته (270.) من التباين في

المتغير التابع. كما بلغت قيمة درجة التأثير B (.270) إشارة إلى أن اتجاه العلاقة موجبة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

5-1 النتائج

5-2 التوصيات

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

في ضوء التحليل الذي تم في الفصل الرابع لإجابات عينة الدراسة، فإن هذا الفصل يتناول عرضاً لمجمل النتائج التي توصل إليها الباحث، كإجابة عن الأسئلة التي تم طرحها في الفصل الأول من هذه الدراسة التي مثلت مشكلتها والفرضيات التي بنيت عليها، وعلى ضوء هذه النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة الحالية قدم الباحث عددا من التوصيات، ويمكن تلخيص أهم نتائج الدراسة وفق ما تم التوصل إليه من خلال إجابات عينة الدراسة المبحوثة في الاستبانة بما يلي:

5-1 النتائج

أظهرت نتائج الدراسة بشكل عام أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمزايا العاملين (مزايا العاملين قصيرة الأجل، مزايا ما بعد انتهاء الخدمة، مزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل، مزايا إنتهاء الخدمة على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية، كما تبين أن تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمزايا العاملين تُوفر للمستفيدين ضرورات الحياة لأفراد أسرهم بعد وفاتهم.

ويمكن شرح نتائج التحليل واختبار الفرضيات على النحو الآتي:

أولا: تـأثير تطبيـق متطلبـات معيـار المحاسـبة الـدولي رقـم (19) الخـاص بمزايـا العـاملين قصيرة الأجل على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

أظهـرت نتـائج الدراسـة أنـه يوجـد أثـر ذو دلالـة إحصـائية عنـد مسـتوى دلالـة (α≤ 0.05) لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمزايا العاملين قصيرة الأجل على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية، كما تبين وجـود مسـتوى متوسـط مـن التطبيـق لمتطلبـات معيـار المحاسـبة الـدولي رقـم (19) الخـاص بمنـافع أو مزايا للعـاملين، فيمـا يتعلـق بمزايـا العـاملين قصـيرة الأجـل، كمـا تبـين أن المؤسسـة العامة للتأمينات الاجتماعية العاملين تمنح مزايا السكن والسيارة والخدمات المجانية والإعانات التـي يتحصـل عليهـا المستخدمين، وتبين أن المؤسسـة العامـة للتأمينـات الاجتماعيـة العاملين تمنح المنافع غير النقدية مثل الخدمات الطبية وبدلات السفر، كذلك تبين أن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تقوم بدفع بدل العطل المدفوعة الأجر مع الأعبـاء الاجتماعيـة والجبائيـة المرتبطة بذلك.

ثانيا: تأثير تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمزايا ما بعد انتهاء الخدمة على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

أظهـرت نتـائج الدراسـة أنـه يوجـد أثـر ذو دلالـة إحصـائية عنـد مسـتوى دلالـة (α≤ 0.05) لتطبيـق متطلبـات معيـار المحاسـبة الـدولي رقـم (19) الخـاص بمزايـا مـا بعـد انتهـاء الخدمة على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية، كما تبين

وجود مستوى مرتفع من التطبيق لمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع أو مزايا للعاملين، فيما يتعلق بمزايا ما بعد انتهاء الخدمة، كما تبين أن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تكفل التأمين على الحياة ما بعد إنتهاء الخدمة، وان المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تقدم الرواتب التقاعدية ومزايا التقاعد الأخرى، وتقدم العناية الطبية ما بعد انتهاء الخدمة.

ثالثا: تأثير تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية، كما تبين وجود مستوى مرتفع من التطبيق لمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع أو مزايا للعاملين، فيما يتعلق بمزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل، كما تبين أن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تمنح إجازة الخدمة الطويلة وتمنح إجازة التفرغ للبحث، فضلا عن إنها تقدم المكافآت والتعويضات المؤجلة.

رابعا: تأثير تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمزايا إنتهاء الخدمة على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية.

أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq$ 0.05) لتطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمزايا إنتهاء الخدمة على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية، وتبين وجود مستوى مرتفع من التطبيق لمتطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) الخاص بمنافع أو مزايا للعاملين، فيما يتعلق بمزايا إنتهاء الخدمة على المستفيدين، كما تبين أن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تمنح المنافع المستحقة بعد إكمال فترة الخدمة وهي تقدم مزايا إنهاء خدمة العامل قبل تاريخ استحقاقه للتقاعد العادي، فضلا عن أن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تمنح المزايا التي تمنح مقابل المشاركة في الأرباح.

5-2 التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة يمكن اقتراح التوصيات التالية :

1- ضروة تمعين النظر بالعوامل التي تؤثر على مدى ادراك المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية للاعباء الاختيارية والالزامية للمستفيد.
2- ضرورة شرح أو ايجاد ادلة توضح مدى أو الخدمات التأمينية التي تقوم المؤسسة بتوفيرها للمستفيدين.
3- ضرورة شرح عن الخدمات التي توفرها المؤسسة والعوامل التي تؤثر على مدى قبول المستفيدين لها .

4- ضرورة ايجاد الدراسات العلمية التي تهتم بتوفير وتلبية كافة الحاجيات للمستفيدين فيما يخص الخدمات التأمينية .

5- ضرورة تطبيق معيار رقم (19) على بيئات اقتصادية مختلفة لتلبية حاجيات البيئة التنظيمية .

6- ضرورة تمعين النظر في اثر تطبيق معيار رقم (19) منافع الموظفين في المؤسسات الخاصة .

المراجع

أولا: المراجع باللغة العربية

-أبو جليل، محمد ، وهيكل، إيهاب، عقل، إبراهيم، والطراونة، خالد، (2014)، **المفاهيم التسويقية الحديثة**، دار غيداء للنشر والتوزيع،عمان ، الاردن ، ص.

- بازرعة، محمود صادق، (2012)، **بحوث التسويق للتخطيط والرقابة واتخاذ القرارات التسويقية**، الرياض: مكتبة العبيكان.

- المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين (2008) .المعايير الدولية لاعداد التقارير المالية عن مجلس معايير المحاسبة الدولية ، ترجمة مجموعة طلال أبو غزالة الدولية ، عمان ، الاردن ، ص 1225.

- المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين(2015). المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية الصادرة عن مجلس معايير المحاسبة الدولية، ترجمة مجموعة طلال أبو غزالة الدولية، عمان، الأردن.

http://www.ascasociety.org/UploadFiles/Bulletins/book/ASCA_Publication/IFRS%202008%20Full%20BV.pdf

-حماد، طارق عبد العال، (2008)، **دليل تطبيق المعايير المحاسبية الدولية والمعايير المتوافقة معها حالات خاصة وعمليات محلولة**، الطبعة الثانية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

- حمدان، مأمون، (2010)، **معيار المحاسبة الدولي التاسع عشر**، منشورات جمعية المحاسبين القانونيين السورية.

- الصالح، محمد ، (2002)، بعنوان: **التأمينات الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور والآثار: دراسة تطبيقية على المملكة العربية السعودية، بحث مقدم إلى مؤتمر التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول**، المنعقد في الفترة من 13-15 أكتوبر 2002، في جامعة الأزهر، مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي.

- سلوم، حسن ،نوري، بتول محمد، (2009). " **دور المعايير المحاسبية الدولية في الحد من الأزمة المالية العالمية**"، **بحث مقدم إلى: المؤتمر العلمي الدولي السابع، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزرقاء الخاصة**، الزرقاء، الأردن.

- سعيد، أمين الاغواطي، يونس، (2013). **إشكالية حساب مزايا (منحة) الذهاب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي. بحث مقدم إلى الملتقى الوطني حول واقع وأفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة** في الجزائر والمنعقد يومي 5- 6 أيار 2013 في جامعة الوادي، الجزائر.

- زيدان، محمد، يعقوب، محمد، (2012). فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي. **الملتقى الدولي السابع حول:الصناعة التأمينية، الواقع العملي وآفاق التطوير – تجارب الدول –** "**جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف كلية العلوم الإقتصادية**، العلوم التجارية و علوم التسيير.

-عمر، السيد ، (2008)، **البحث العلمي: مفهومه، إجراءاته، ومناهجه**، الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

- عيشي، بشير، (2009). "المعايير المحاسبية الدولية والبيئة الجزائرية: متطلبات التطبيق"، بحث مقدم إلى: **المؤتمر العلمي الثالث لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية**، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، نيسان 2009.

- عياش، درار، (2005). أثر نظام الضمان الإجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني. دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية. مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماجستير في العلوم الاجتماعية، جامعة بن يوسف، الجزائر، ص 39.

- غانم، محمود السيد، (2002)، **نشأة وتطور التأمينات الاجتماعية في مصر**، بحث مقدم إلى مؤتمر التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول، المنعقد في الفترة من 13-15 أكتوبر 2002، في جامعة الأزهر، مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي.

- القشي، ظاهر، (2008). "أثر تطبيق معايير المحاسبة الدولية في الشركات الأردنية على استقطاب الاستثمار الأجنبي المباشر"، **المجلة العربية للإدارة**، المنظمة العربية للإدارة، جامعة الدول العربية، القاهرة.

-المرسوم الأميري الصادر بالقانون رقم 9 لسنة 2011 بتعديل بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالأمر الأميري بالقانون رقم (61) لسنة 1976 والمرسوم بالقانون رقم

(128) لسنة 1992 بنظام التأمين التكميلي والقانون رقم (25) لسنة 2001 بتعديل بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية (9 / 2011).

- مزياني، نورالدين، (2009). " **النظام المحاسبي الجزائري الجديد، بين الاستجابة لمتطلبات تطبيق معايير المحاسبة الدولية وتحديات البيئة الجزائرية** "، بحث مقدم إلى: المؤتمر العلمي الثالث لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، شهر نيسان 2009.

- معيار المحاسبة الدولي التاسع عشر المعدل عام 1998.

- موقع مؤسسة التأمينات الاجتماعية الإلكتروني، http://www.pifss.gov.kw ، تاريخ الدخول، 10-4-2014. الساعة 11 صباحا.

- الموقع الالكتروني،http://mawdoo3.com تاريخ الدخول، 14-2-2015، الساعة 7 مساء.

-النابلسي، محمد سعيد، (2010)، **دراسة إصلاح أنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي في الأردن وعلاقته بتنمية الاستثمار**"، منشورات مركز الإنماء الأردني، عمان.

- ناجي، (2012)، المعايير المحاسبية ومدى توافقها مع المعايير المحاسبية الدولية على تطوير الممارسات المحاسبية بالعراق، **الإداري**، السنة 18، العدد64، ص ص 12-53.

- نجيب، سامي، (2009)، **التوافق بين تدابير الضمان الإجتماعى وآليات تحقيق ذلك على المستويين القطري والقومي**، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العربي للضمان الاجتماعي، بعنوان: نحو سياسات إجتماعية وتأمينية فاعلة في الوطن العربي، المنعقد في مدينة شرم الشيخ، خلال الفترة من 19- 21 كانون الأول، عام 2009.

-يوسف، محمود، (2012)، **المدخل في الإحصاء**، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.

ثانيا: المراجع باللغة الانجليزية

- Al-Shammari, B., A., (2005). **Compliance with International Accounting Standards in the Gulf Co-operation Council Member States: An empirical study.** Thesis presented for PhD of the University of Western Australia, UWA Business School.z., Kane, A. Marcie ,A.j.(2009)

-Al-Shammari,B.,Brown.,B.&Tarca,A.,(2008)." An investigation of compliance with international accounting standards in the Gulf Co-operation Council member states: An empirical study, **The International Journal of Accounting,** vol.43,pp.425-447.

-Bodie, Zvi, Kane, Alex & Marcus, Alan J, (2009), **Investments**, Fourth Edition, Mc Grow-Hill, N.Y.

- Carmona , Salvador and Marco Trombetta ,(2008). " On the global acceptance of IAS/IFRS accounting standards: The logic and implications of the principles-based system " , **Journal of Accounting and Public Policy**. New York: Nov/Dec 2008. Vol. 27, Iss. 6, p: 45-62.

-Cecckin, B., (2005), **The impact of social welfare reform and workfare on lone-parent female headed households in the Niagara** region,: Brock University (Canada).

-Epstein, J., and Mirza,A., (2007)."Applying international accounting standards ", Wiley and Sons Inc .

-Favre, Laurent, & Galeano, Jose-Antonio, (2001), **Portfolio Allocation with Hedge Funds : case study of a Swiss institutional investor,** Zurich, www.alternativesoft.com/page_52.htm.

-Heller, Peter S., & Amieva –Huerta, Juan , & Clements, Benedict, & Tinios, Platon, (2006), "**Jordan: Pension Reform Issues**", International Monetary Fund, Washington , D.C.

- Jain, P., & Rezaee, Z., (2004). "The Sarbanes-Oxley Act of 2002 and Accounting Conservatism". Working Paper Series, available at: www.ssrn.com.

- Kohlbeck and Terry Warfield ,(2005). " The Effects of Principles-based Accounting Standards on Accounting Quality ", **International Finance Review**, Vol.7, Pp: 365-390.

- Malhotra, K. Naresh, (2004), **Marketing Research**, New Jersey. VPPersaddle River : Pearson Prentice Hall .

- Mc Morrow, Kieran & Roeger, Werner, (2012), **EU Pension Reform – An Overview of the Debate and An- Empirical Assessment of the Main Policy Reform Options**, European Commission, Directorate – General for Economic and Financial Affairs, Vol. 2, No, 1. p:162-202.

- Robert W. McGee, (2007) " The Effect of the International Standards for the Financial Report", **International Finance Review**, Vo.7, P: 365-390.

- Schipper, Katherine, (2013) " Principles-based accounting standards", **Accounting Horizons** , Vol. 17, No.1. p: 61-85.

- Sekaran, U., (2013), **Research Methods For Business**, A Skill-Building Approach. John Wiley and Sons Inc, New York.

- Tsakumis , George T., (2009)," Principles- based versus Rules-based Accounting Standards : The Influence of Standard Precision and Audit Committee Strength on Financial Reporting Decisions ", **Journal of Accounting and Public Policy**, Vo.25, No.1, pp:71-90.

-Westland, Anders & Ermolieva, Tatiana & Mackellar, Landis, (2009), Analysis and Forecasting of Social Security: A Study of Robustness, **International Institute for Applied Systems Analysis (IIASA), Laxenburg**, Austria. Vo , 4, No.2, p: 102-139.

لملحق رقم (1)

التطور التاريخي للتأمينات الاجتماعية في دولة الكويت

هناك العديد من المراحل التي شهدها التطور التاريخي للتأمينات الاجتماعية في دولة الكويت وهي على النحو الآتي: (المرسوم الأميري الصادر بالقانون رقم 9 لسنة 2011 بتعديل بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالأمر الأميري بالقانون رقم (61) لسنة 1976 والمرسوم بالقانون رقم (128) لسنة 1992 بنظام التأمين التكميلي والقانون رقم (25) لسنة 2001 بتعديل بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية (9 / 2011)، والمبين في موقع مؤسسة التأمينات الاجتماعية الإلكتروني، ttp://www.pifss.gov.kw ، تاريخ الدخول، 10-4-2014، الساعة 11 صباحا)

الفترة الأولى (1955-1961):

بدأت دولة الكويت في تطبيق أنظمة المعاشات التقاعدية في 1955/1/1 وذلك ضمن نظام الموظفين والتقاعد في الحكومة، ثم صدر أول قانون مستقل للمعاشات بالمرسوم بالقانون رقم (3) لسنة 1960 الذي بدأ تطبيقه في 1960/4/1 وشمل موظفي الحكومة من مدنيين وعسكريين، ثم تبعه قانون مستقل لمعاشات ومكافآت التقاعد للعسكريين الصادر بالمرسوم بالقانون رقم (27) لسنة 1961 والذي بدأ تطبيقه في 1961/9/9.

ويلاحظ على هذه الفترة انه لم يكن أي من الأنظمة السابقة نظاما متكاملا للتأمينات الاجتماعية، حيث كانت تتناول جانبا محدودا منها ويغطي فئات محددة هي العاملون في الحكومة من المعينين على وظائف دائمة والعسكريون.

الفترة الثانية: (1976-1977)

صدر أول قانون متكامل للتأمينات الاجتماعية في 1976/10/1 وذلك بالأمر الأميري بالقانون (61) لسنة 1976 وقد أنشئت بموجبه المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لتتولى تطبيق النظام الصادر به، حيث نصت المادة رقم 3 على انه " تنشأ مؤسسة عامة ذات ميزانية مستقلة تسمى " المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية " ، وتكون لها الشخصية المعنوية وتخضع لإشراف الوزير، وتتحمل الدولة المصاريف التأسيسية لهذه المؤسسة. كذلك نصت المادة رقم 2 على أنه " يكون الحد الأقصى للمرتب المنصوص عليه في هذا القانون (1250) دينارا شهريا، ويجوز للوزير بعد موافقة مجلس الإدارة تعديله وذلك في الحدود التي يسمح بها المركز المالي للصندوق المنصوص عليه في المادة (11) من هذا القانون (المرسوم الأميري الصادر بالقانون رقم 9 لسنة 2011 بتعديل بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالأمر الأميري بالقانون رقم (61) لسنة 1976 والمرسوم بالقانون رقم (128) لسنة 1992 بنظام التأمين التكميلي والقانون رقم (25) لسنة 2001 بتعديل بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية (9 / 2011)، والمبين في موقع مؤسسة التأمينات الاجتماعية الإلكتروني، ttp://www.pifss.gov.kw ، تاريخ الدخول، 10-4-2014، الساعة 11 صباحا).

كما تضمن النظام ما يلي:

1- **الباب الثالث من القانون:** ويشمل تأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة للعاملين المدنيين في القطاع الحكومي وفي القطاعين الأهلي والنفطي.

2- **الباب الخامس من القانون:** ويشمل تأمين الشيخوخة والعجز غير المهني والوفاة غير المهنية والمرض والوفاة لغير العاملين ومن غير المشتغلين لحسابهم الخاص ومن هم في حكمهم، وفيما يلي بيان لهذه الأنواع من التامين: (المرسوم الأميري الصادر بالقانون رقم 9 لسنة 2011 بتعديل بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالأمر الأميري بالقانون رقم (61) لسنة 1976 والمرسوم بالقانون رقم (128) لسنة 1992 بنظام التأمين التكميلي والقانون رقم (25) لسنة 2001 بتعديل بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية (9 / 2011)، والمبين في موقع مؤسسة التأمينات الاجتماعية الإلكتروني، ttp://www.pifss.gov.kw، تاريخ الدخول، 10-4-2014، الساعة 11 صباحا).

أ- الشيخوخة: ويراد بها بلوغ الشخص سن المعاش أو سن التقاعد وهو ستين سنة كاملة، مع توقفه عن ممارسة أي نشاط مهني خاضع للتأمين، ولكفالة مستوى معقول من المعيشة لهذا الشخص فقد أقر نظام التأمينات الاجتماعية الكويتي، تخويله حق الحصول على معاش دائم وفقاً لشروط وأوضاع محددة.

ب- العجز غير المهني: إذا أصيب المؤمن عليه بعجز يقعده عن مزاولة مهنته، لا ترجع أسبابه إلى مزاولة المهنة بما يمكن اعتباره إصابة عمل وذلك قبل بلوغه سن

المعاش وهو سن الستين، وأثبت العجز بمعرفة اللجان الطبية المختصة، فإنه يستحق وفقاً لأوضاع وشروط حددها النظام معاشاً يسمى معاش العجز غير المهني، وعلى ذلك فإن العجز غير المهني هو: كل عجز يؤدي إلى فقدان المؤمن عليه لقدرته على العمل كلياً أو جزئياً في مهنته الأصلية، أو قدرته على الكسب بوجه عام دون أن يكون ناشئاً عن إصابة عمل أو مرض مهني مع حدوثه له قبل بلوغه سن الستين عاماً.

جـ- الوفاة غير المهنية: وهي في مفهوم نظام التأمينات الاجتماعية الكويتي على نوعين هما:

- الموت الحقيقي بخروج الروح عن الجسد.
- الموت الحكمي وهو خاص بالمفقود الذي طالت غيبته ولا تعرف حياته من مماته، وصدر بشأنه حكم من القاضي باعتباره متوفياً.

واعتبارا من 1977/10/1 بدأ تطبيق تأمين إصابات العمل وتأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة للعاملين المدنيين في القطاع الحكومي وفي القطاعين الأهلي والنفطي، وتأجل حينذاك تنفيذ التأمين على غير العاملين وكذلك تأمين إصابات العمل حتى تستكمل المؤسسة الاستعدادات اللازمة لتنفيذها، وتعتبر إصابة عمل كل من الإصابات التالية:

أ- الإصابة التي تحدث بتأثير العمل أو من جراء ممارسته أي الناتجة عن حادث عمل.

ب- الإصابة الناتجة عن حادث طريق أثناء الذهاب إلى العمل أو العودة منه.

جـ- الإصابة الناتجة أثناء تنقلات المؤمن عليه التي يقوم بها بناء على تعليمات صاحب العمل.

د- الإصابة الناتجة أثناء سفر العامل المدفوعة تكاليفه من قبل صاحب العمل، أيا كانت وسيلة السفر، وأيا كان مكان وقوع الإصابة.

الفترة الثالثة: (1980-1988)

في 1980/10/29 صدر قانون معاشات التقاعد للعسكريين رقم (69) لسنة 1980، والذي يشمل العسكريين الكويتيين من رجال الجيش والقوات المسلحة وأفراد قوة الشرطة ومتطوعي الحرس الوطني، حيث بدأ سريانه عليهم اعتبارا من 1981/3/1. وقد عهد إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بتطبيق هذا القانون، وبذلك توحدت الجهة التي تتولى تطبيق قوانين التأمينات الاجتماعية في الكويت. إلا أن تأمين إصابات العمل المنصوص عليه في الباب الرابع من قانون التأمينات الاجتماعية كان ما يزال مؤجلا تنفيذه، علما بأن العلاج الطبي بكافة أنواعه مكفول لجميع الكويتيين بغير نفقات.

وفي 1981/3/1 بدأ تطبيق تأمين الشيخوخة والعجز والأمراض المهني والوفاة على غير العاملين لدي الغير من المشتغلين لحسابهم الخاص ومن في حكمهم، وقد بدأ التطبيق اختياريا لمدة خمس سنوات اعتبارا من التاريخ المذكور، ثم أصبح هذا التأمين إلزاميا اعتبارا من 1986/3/1.

والأمراض المهنية هي كل مرض لا يصاب به عادة إلا الأشخاص الذين يعملون في مهنة معينة، إذا كان المؤمن عليه ممن يعملون في هذه المهنة وقت الإصابة، وعلى ذلك فإنه بمجرد إصابة العامل بمرض أثناء ممارسته مهنة أو عملاً من الأعمال المسببة لهذا المرض فإن مرضه هذا يعتبر مرضاً مهنياً. وقد وضع النظام عدداً من الشروط اللازم توافرها لاعتبار مرض العامل مهنياً، وعليه: فإنه إذا تحقق أحد الأخطار التي يغطيها فرع الأخطار المهنية، كأن يصاب العامل المؤمن عليه بإصابة عمل أو بمرض مهني، فإنه يستفيد من التعويضات المنصوص عليها في النظام وفى لوائحه التنفيذية، وتتنوع هذه التعويضات إلى نوعين هما:

أ- التعويضات العينية وتتمثل في العلاج والعناية الطبية.

ب- التعويضات النقدية (الحقوق المالية) وتختلف هذه الحقوق بحسب الأثر المترتب على الإصابة، وما إذا كان عجزاً مؤقتاً أو دائماً أو وفاة، فإذا أدت إصابة العامل إلى استحالة ممارسته لعمله وتعرضه لانقطاع أجره فإن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تلتزم نظامياً بتعويضه عن أجره خلال فترة انقطاعه عن العمل، ويمكن

أن يدفع هذا التعويض في صورة بدل يومي أو أسبوعي وفقاً لقواعد محددة. فإذا ترتب على الإصابة عجز دائم – كلى أو جزئي – فإن المؤسسة تلتزم نظاماً – باختلاف الأحوال – إما بدفع تعويض مقطوع لمرة واحدة أو بدفع معاش دائم للعامل.

أما إذا ترتب على الإصابة موت المؤمن عليه فإن المؤسسة تلتزم نظاماً أمام المستحقين بثلاثة التزامات هي:

أ– منحة نفقات الجنازة.

ب– منحة الزواج لمن بلغ للآتي يعولهن المتوفى.

جـ– المعاش الشهري الذي يصرف للمؤمن عليه كاملاً إذا كان المستحقون ثلاثة فأكثر، أو 75% إذا كانوا اثنين، أو 50% إذا كان المستحق واحداً. ويستمر المعاش للبنات حتى الزواج، وللذكور حتى سن 26 سنة حتى يستكمل تعليمه، أو بلوغ 20 سنه لغير المنقطع للتعليم.

كذلك صدر القانون رقم (11) لسنة 1988 بتطبيق نظام التأمينات الاجتماعية اختياريا على الكويتيين العاملين لدى صاحب عمل غير مخاطب بقانون التأمينات الاجتماعية داخل وخارج الكويت وبدأ التطبيق في 1988/10/1.

الفترة الرابعة: (1992 لغاية الآن)

صدر القانون رقم (128) لسنة 1992 بنظام التأمين التكميلي الذي عمل به اعتباراً من 1995/1/1 حيث اعتبر أنظمة التأمينات السابق بيانها مدنية كانت أو عسكرية أنظمة أساسية يكملها النظام التكميلي الذي يغطي عناصر المرتب التي لا تدخل في مفهوم المرتب في التأمين الأساسي، ويقرر عنها معاشا يحسب وفقا لقواعد خاصة، يضاف إلى المعاش التقاعدي ويعتبر جزءا منه.

صدر القانون رقم 9 لسنة 2011 والذي يقضي بتعديل بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالأمر الأميري بالقانون رقم (61) لسنة 1976 والمرسوم بالقانون رقم (128) لسنة 1992 بنظام التأمين التكميلي والقانون رقم (25) لسنة 2001 بتعديل بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية (9 / 2011). وقد نص القانون في المواد من (1 – 14) على ما يلي: (المرسوم الأميري الصادر بالقانون رقم 9 لسنة 2011 بتعديل بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالأمر الأميري بالقانون رقم (61) لسنة 1976 والمرسوم بالقانون رقم (128) لسنة 1992 بنظام التأمين التكميلي والقانون رقم (25) لسنة 2001 بتعديل بعض أحكام قانون التأمينات الاجتماعية (9 / 2011)، والمبين في موقع مؤسسة التأمينات الاجتماعية الإلكتروني، ttp://www.pifss.gov.kw ، تاريخ الدخول، 10-4-2014، الساعة 11 صباحا)

المادة 1: يستبدل بنص المادة الثانية من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالأمر الأميري رقم (61) لسنة 1976 النص التالي: " يكون الحد الأقصى للمرتب المنصوص عليه في هذا القانون (1500) دينارا شهريا، ويجوز للوزير بعد موافقة مجلس الإدارة، تعديله وذلك في الحدود التي يسمح بها المركز المالي للصندوق المنصوص عليه في المادة (11) من هذا القانون ".

المادة 2: يستبدل بنص الفقرة الثانية من المادة (23) من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالأمر الأميري رقم (61) لسنة 1976 النص التالي: " يوقف أداء الاشتراكات في التأمين عند بلوغ مدة الاشتراك المحسوبة في هذا التأمين المقدار اللازم لاستحقاق الحد الأقصى للمعاش المنصوص عليه في الفقرة السابقة، ويستمر الإيقاف ولو التحق المؤمن عليه بعمل جديد بعد الخروج من نطاق تطبيق أحكام هذا الفصل، ويعاد ما سبق خصمه كاشتراك لم يستفد منه المؤمن عليه ".

المادة 3: يستبدل بنص المادة (73) من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالأمر الأميري رقم (61) لسنة 1976 المشار إليه النص التالي: "إذا طلقت أو ترملت البنت أو الأخت أو الأم، أو عجز الابن أو الأخ عن الكسب بعد وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش، منح كل منهم نصيبه الذي كان يستحقه في المعاش – بافتراض استحقاقه له في تاريخ الوفاة – دون المساس بحقوق باقي المستحقين ".

المادة 4: تضاف إلى قانون التأمينات الاجتماعية المشار إليه مادة جديدة برقم (26 مكررا) نصها الآتي: " تعاد تسوية المعاشات التقاعدية المستحقة لمن انتهت خدمتهم في الفترة من 20 / 5 / 2001م حتى 31 / 1 / 2003 في الجهات غير الحكومية التي يسري عليها حكم المادة (3) من القانون رقم (19) لسنة 2000 المشار إليه على أساس إضافة العلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد المستحقتين في تاريخ انتهاء الخدمة إلى المرتب الذي سوى على أساسه المعاش، كما تعاد تسوية المعاشات التقاعدية في الحالات التي انتهت فيها الخدمة في الجهات المذكورة خلال الفترة من 20 / 5 / 2001م حتى 17 / 8 / 2002م وذلك على الأساس المنصوص عليه في الفقرة السابقة بافتراض سريان القواعد التي تقررت لاستحقاق العلاوتين بعد التاريخ الأخير استنادا للقانون رقم (19) لسنة 2000 المشار إليه. ولا تصرف فروق مالية عن الماضي".

المادة 5: يستبدل بنص الفقرة الأولى من المادة (4) من المرسوم بالقانون رقم (128) لسنة 1992 المشار إليه النص التالي: مادة (4) فقرة أولى: " يضاف إلى الصناديق المنشأة بموجب قانون التأمينات الاجتماعية المشار إليه صندوق للتأمين التكميلي المنصوص عليه في هذا القانون وتتكون موارده من الأموال الآتية:

أ- الاشتراكات الدورية التي تقتطع من مرتبات المؤمن عليهم بواقع (5%) شهريا.

ب- الاشتراكات الدورية التي يؤديها أصحاب الأعمال عن المؤمن عليهم العاملين لديهم بواقع (10%) من مرتباتهم.

ج- الاشتراكات الدورية التي يؤديها المؤمن عليهم المنتفعون بالاشتراك الاختياري في نظام التأمين التكميلي، وذلك بواقع (25%) من شريحة الاشتراك التي يختارها المؤمن عليه من الجدول رقم (1). واستثناء من ذلك، تكون الاشتراكات المنصوص عليها في الفقرة السابقة بواقع (15%) من شريحة الاشتراك بالنسبة للخاضعين لأحكام الباب الخامس من قانون التأمينات الاجتماعية المشار إليه.

د- المساهمة السنوية التي تخصص في الميزانية العامة للدولة لأغراض هذا الصندوق، وتحدد هذه المساهمة وطريقة أدائها بقرار من الوزير بعد أخذ رأي مجلس الإدارة.

هـ- مقابل ضم المدد المنصوص عليها في المادة (5) من المرسوم بالقانون رقم (128) لسنة 1992.

و- حصيلة استثمار أموال الصندوق.

ز- الموارد الأخرى الناتجة عن نشاط المؤسسة فيما يتعلق بهذا الصندوق".

المادة 6: مادة (5) بند أ: تضاف فقرة جديدة إلى البند (أ) من المادة (5) من المرسوم بالقانون رقم (128) لسنة 1992 المشار إليه نصها الآتي: " ويصدر قرار من الوزير بتحديد المبالغ التي تساهم بها الخزانة العامة لحساب المدد التي يتم ضمها طبقا لأحكام الفقرة السابقة وكيفية أدائها ".

المادة 7: يستبدل بالجدول رقم (3) المرافق للمرسوم بالقانون رقم (128) لسنة 1992 المشار إليه، الجدول رقم (3) المرافق لهذا القانون.

المادة 8: تعاد تسوية المعاشات التكميلية التي استحقت قبل العمل بهذا القانون – بافتراض تطبيق أحكامه عليها في تاريخ انتهاء الخدمة – مع عدم صرف فروق مالية عن الماضي.

المادة 9: يستبدل بنصي المادتين (الخامسة) و (السادسة) من القانون رقم (25) لسنة 2001 المشار إليه النصان الآتيان:

1- مادة خامسة: " تعاد تسوية المعاش التقاعدي والمعاش التكميلي عند زواج صاحب المعاش الذي لم يكن مستحقا للعلاوة الاجتماعية عن الزوجة في تاريخ انتهاء الاشتراك بافتراض استحقاقه لها في هذا التاريخ وفقا للأحكام المقررة استنادا إلى القانون رقم (19) لسنة 2000 في شأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية، وذلك إذا كانت تتوافر فيه في الفترة الأخيرة من مدة اشتراكه المحسوبة في المعاش شروط استحقاقه للعلاوة الاجتماعية عن الزوجة بافتراض استمرار اشتراكه حتى تاريخ الزواج، وتستحق الزيادة الناتجة عن ذلك من أول الشهر التالي لتاريخ الزواج. ويسري حكم الفقرة السابقة على أصحاب المعاشات الذين توافرت فيهم الشروط المنصوص عليها بها قبل العمل بهذا القانون، وذلك دون صرف فروق مالية عن الماضي ".

2- مادة سادسة: " تمنح زيادة في المعاشات التقاعدية عن كل ولد من الأولاد المولودين بعد انتهاء الاشتراك وبعد 29 / 9 / 1992م، إذا كانت تتوافر في صاحب المعاش شروط استحقاق علاوة الأولاد وفقا للأحكام المقررة استنادا إلى القانون رقم (19) لسنة 2000 المشار إليه - بافتراض استمرار اشتراكه حتى تاريخ الإنجاب. وذلك بواقع (50) دينارا شهريا بحيث لا يزيد عدد الأولاد الذين تمنح عنهم الزيادات على (7) ويشمل ذلك الأولاد الذين تقاضى عنهم علاوة الأولاد حتى تاريخ انتهاء الاشتراك والأولاد الذين منحت عنهم أي زيادة في المعاش, ولا تستحق الزيادة في المعاش إلا عن المعاش الذي استحق أولا - إذا كان صاحب المعاش قد جمع بين معاشين - وفي جميع الأحوال إذا كان عدد الأولاد الذين يتقاضى عنهم المتقاعد الزيادة أقل من (7) لأي سبب من الأسباب استحق هذه الزيادة عن الأولاد الذين يرزق بهم بعد التقاعد في حدود (7) أولاد، ولا تصرف فروق مالية عن الماضي. ويسري حكم الفقرة السابقة على صاحبة المعاش، إذا كانت تتوافر فيها شروط استحقاق علاوة الأولاد بافتراض استمرار اشتراكها حتى تاريخ الإنجاب. وتمنح الزيادة المنصوص عليها في هذه المادة عن الولدين السادس والسابع المولودين أثناء الاشتراك خلال الفترة من 10 / 5 / 2000م حتى 3 / 6 / 2003 م، إذا كان الاشتراك قد انتهى خلالها. وفي جميع الأحوال لا تصرف فروق مالية عن الماضي".

المادة 10: تضاف فقرة جديدة إلى المادة (9) من المرسوم بالقانون رقم (128) لسنة 1992 المشار إليه نصها التالي: " ويوقف أداء الاشتراكات في هذا التأمين في الحالات التي

يوقف فيها أداء الاشتراكات في التأمين الأساسي وفقا للفقرة الثانية من المادة (23) من قانون التأمينات الاجتماعية ".

المادة 11: يستبدل بنص الفقرة الأولى من المادة التاسعة من القانون رقم (25) لسنة 2001 المشار إليه النص التالي: " تزاد المعاشات التقاعدية كل ثلاث سنوات اعتبارا من 1 / 8 / 2010م وذلك بواقع (30 د.ك) شهريا ".

المادة 12: تتحمل الخزانة العامة الأعباء المالية المترتبة على تطبيق أحكام المادة الرابعة وتؤديها إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بالطريقة التي يصدر بها قرار من وزير المالية، بعد أخذ رأي إدارة المؤسسة. كما تتحمل الخزانة العامة الأعباء المالية المترتبة على تطبيق الأحكام الخاصة بتعديل بعض أحكام المرسوم بالقانون رقم (128) لسنة 1992 بنظام التأمين التكميلي بافتراض سريانه من 1995/1/1م وتؤديها إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بالطريقة التي يصدر بها قرار من وزير المالية، بعد أخذ رأي مجلس إدارة المؤسسة.

المادة 13: يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون.

المادة 14: على رئيس مجلس الوزراء والوزراء – كل فيما يخصه – تنفيذ هذا القانون، ويعمل به من أول الشهر التالي لتاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

ويلاحظ الباحث أن هناك مجموعة من السمات والخصائص العامة لنظام التأمينات الاجتماعية الكويتي والذي اقتضه القوانين الناظمة لهذا النظام، وهي على النحو الآتي:

1- إلزامية التأمينات الاجتماعية: فالتأمينات الاجتماعية أصبحت إلزاميا أو إجبارية اعتبارا من 1986/3/1، بمعنى أنه لا يتوقف الخضوع للتأمينات الاجتماعية ولا الاستفادة منها، على موافقة أو إرادة أصحاب العمل أو العمال، بل يتوقف ذلك على قواعد النظام نفسه، وتطبيقاً لذلك فإنه إذا تراخى صاحب العمل في تسجيل عماله لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، أو تراخى في دفع قيمة أو حصة الاشتراك عنهم، فإن ذلك لا يحول بينهم وبين اقتضاء حقوقهم التي قررها النظام من المؤسسة، وللأخيرة الرجوع على صاحب العمل بمستحقاتها وفرض الغرامات اللازمة والرادعة له، وذلك بعد ما يثبت - بصفة نهائية - حق العامل وتراخي صاحب العمل.

2- قيام الحكومة بالإشراف الكامل والمباشر على تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية: وهي مضمونة ومصانة من الدولة وتخضع لإشرافها، وذلك عن طريق المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، والتي تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال الإداري والمالي.

3- قيام الحكومة بالإسهام بحصة في تمويل صندوق التأمينات الاجتماعية: بالرغم من أن تمويل التأمينات الاجتماعية يأتي في الأصل من اشتراكات العمال وأصحاب الأعمال، حيث أن المادة 12 نصت على الخزانة العامة تتحمل الأعباء المالية المترتبة على تطبيق أحكام هذه المادة وتؤديها إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بالطريقة التي يصدر بها قرار من وزير المالية، بعد أخذ رأي إدارة المؤسسة. كما تتحمل الخزانة العامة الأعباء المالية المترتبة على تطبيق الأحكام الخاصة بتعديل بعض أحكام المرسوم بالقانون رقم (128) لسنة 1992 بنظام التأمين التكميلي بافتراض سريانه من 1995/1/1م وتؤديها إلى المؤسسة

العامة للتأمينات الاجتماعية بالطريقة التي يصدر بها قرار من وزير المالية، بعد أخذ رأي مجلس إدارة المؤسسة.

4- قواعد نظام التأمينات الاجتماعية الكويتي قواعد آمرة: ذات طابع يحمي الطبقة العاملة في الدولة وكذلك يحمي النظام الاجتماعي والنظام الاقتصادي للدولة، وبناء على هذه الصفة الآمرة للقواعد التي يشملها نظام التأمينات، فإنه لا يجوز أن يتم أو يعقد اتفاق بين أصحاب الأعمال والعمال على مخالفة قواعد النظام، حيث أنه يكون باطلا أي اتفاق على وجود مخالفة بهذا الصدد، حتى وان كانت هذه المخالفة في مصلحة العامل نفسه.

الملحق رقم (2)

استبانة الدراسة

جامعة آل البيت

كلية الأعمال / قسم المحاسبة

بسم الله الرحمن الرحيم

أختي المستجيبة،،،

أخي المستجيب،،،

تحية احترام وتقدير،،،

استبانة حول موضوع:

أثر تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19) على المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية، ولأهمية رأيكم حول موضوع الدراسة، أرجو التعاون في الإجابة على الأسئلة الواردة في هذه الاستبانة، وذلك بوضع إشارة (×) مقابل الإجابة التي تناسب رأيكم، علما بان البيانات التي ستدلون بها سوف تعامل بسريه تامة ولأغراض البحث العلمي وهذه الدراسة فقط، وان الوقت المستغرق لملئ الاستبانة هو (15) دقيقة تقريبا.

وشكراً لتعاونكم

المشرف د. محمد ناصر المشاقبة　　　　　　　　الباحث

احمد عبدالله خالد العجمي

009655554215

القسم الأول: البيانات الشخصية

الخاصية	توزيع الخاصية			
1- المؤهل العلمي	دبلوم متوسط ☐	بكالوريوس ☐		
	ماجستير ☐	دكتوراه ☐		
2- سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات ☐	5 سنوات – اقل من 10 سنوات ☐		
	10 سنوات فأكثر ☐			
3- الوظيفة	مدير مالي ☐	رئيس قسم محاسبة ☐		
	نائب رئيس قسم ☐	محاسب ☐		

القسم الثاني: معلومات حول متغيرات الدراسة.

العبارات الواردة في هذه القائمة تمثل متغيرات الدراسة، يرجى قراءتها وبيان رأيكم في كل منها، وذلك بوضع إشارة (x) على الإجابة المحاذية لكل عبارة، والتي تمثل وجهة نظركم من واقع الحال لدى المؤسسة.

المتغيرات المستقلة: تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم (19)

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق اطلاقاً
	مزايا العاملين قصيرة الأجل					
1	توفر المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الرواتب والأجور مقابل تأدية الخدمة					
2	تمنح المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية العاملين مزايا السكن والسيارة والخدمات المجانية والإعانات التي يتحصل عليها المستخدمين					
3	تمنح المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية العاملين المنافع غير النقدية مثل الخدمات الطبية وبدلات السفر					
4	تقوم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بدفع بدل العطل المدفوعة الأجر مع الأعباء الاجتماعية والجبائية المرتبطة بذلك					
5	تقدم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الأعباء الاختيارية والإلزامية للمستفيد في إطار المؤسسات الفردية					
	مزايا ما بعد انتهاء الخدمة					
6	تقدم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الرواتب التقاعدية ومزايا التقاعد الأخرى					
7	تكفل المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية التأمين على الحياة ما بعد إنتهاء الخدمة					
8	تقدم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية العناية الطبية ما بعد انتهاء الخدمة					
9	تقدم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية المزايا مباشرة إلى الموظفين أو لزوجاتهم أو أبنائهم أو من يعيلونهم					

10	تكفل المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية مزايا التعويضات في صورة حقوق ملكية					
مزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل						
11	تمنح المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية إجازة الخدمة الطويلة					
12	تمنح المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية إجازة التفرغ للبحث					
13	تمنح المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية إجازة الاحتفال بالمناسبات					
14	تمنح المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية مزايا العجز طويلة الأجل					
15	تقدم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية المكافآت والتعويضات المؤجلة					
مزايا إنتهاء الخدمة على المستفيدين						
16	تقدم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية مزايا إنهاء خدمة العامل قبل تاريخ استحقاقه للتقاعد العادي					
17	تمنح المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية منافع نتيجة لقرار يتخذه الموظف اختياريا والمتعلق بقبوله ترك العمل					
18	تمنح المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية المنافع المستحقة بعد إكمال فترة الخدمة					
19	تقدم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية مزايا شكل مدفوعات نقدية أو عينية من خلال تقديم الخدمات الطبية					
20	تمنح المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية المزايا التي تمنح مقابل المشاركة في الأرباح					

المتغير التابع: المستفيدين من خدمات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية

ت	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
يؤدي تطبيق متطلبات معيار المحاسبة الدولي 19 الخاص بمنافع أو مزايا العاملين إلى:						
21	مواجهة المخاطر الناجمة عن إصابات العمل					
22	مواجهة المخاطر الناجمة عن الأمراض المهنية التي يتعرض لها المستفيدين					
23	مواجهة حالات العجز والشيخوخة					
24	تخفيف آثار وفاة العائل					
25	تمكين المستفيدين من توفير ضرورات الحياة لهم					
26	تمكين المستفيدين من توفير ضرورات الحياة لأفراد أسرهم بعد وفاتهم					
27	الحفاظ على الاستقرار الاجتماعي للمستفيدين					
28	تأمين مستقبل المستفيدين ومستقبل ذويهم الاقتصادي					
29	تلبية كافة الإلتزامات المرتبطة بمزايا العاملين التي تم دفعها					
30	تلبية المزايا غير النقدية مثل العناية الطبية والإنتقال والخدمات بدون مقابل أو المدفوعة للمستفيدين					

انتهت الاستبانة

شاكرا لكم تعاونكم

الملحق رقم (3)

معيار المحاسبة الدولي رقم (19)

Technical Summary

This extract has been prepared by IASC Foundation staff and has not been approved by the IASB. For the requirements reference must be made to International Financial Reporting Standards. IAS 19 Employee Benefits Employee benefits are all forms of consideration given by an entity in exchange for service rendered by employees. The objective of this Standard is to prescribe the accounting and disclosure for employee benefits. The Standard requires an entity to recognise: (a) a liability when an employee has provided service in exchange for employee benefits to be paid in the future; and (b) an expense when the entity consumes the economic benefit arising from service provided by an employee in exchange for employee benefits. This Standard shall be applied by an employer in accounting for all employee benefits, except those to which IFRS 2 Share-based Payment applies. Short-term employee benefits Short-term employee benefits are employee benefits (other than termination benefits) which fall due wholly within twelve months after the end of the period in which the employees render the related service. When an employee has rendered service to an entity during an accounting period, the entity shall recognise the undiscounted amount of short-term employee benefits expected to be paid in exchange for that service: (a) as a liability (accrued expense), after deducting any amount already paid. If the amount already paid exceeds the undiscounted amount of the benefits, an entity shall

recognise that excess as an asset (prepaid expense) to the extent that the prepayment will lead to, for example, a reduction in future payments or a cash refund; and (b) as an expense, unless another Standard requires or permits the inclusion of the benefits in the cost of an asset (see, for example, IAS 2 Inventories and IAS 16 Property, Plant and Equipment). Post-employment benefits Post-employment benefits are employee benefits (other than termination benefits) which are payable after the completion of employment. Post-employment benefit plans are formal or informal arrangements under which an entity provides postemployment benefits for one or more employees. Post-employment benefit plans are classified as either defined contribution plans or defined benefit plans, depending on the economic substance of the plan as derived from its principal terms and conditions. Post-employment benefits: defined contribution plans Defined contribution plans are post-employment benefit plans under which an entity pays fixed contributions into a separate entity (a fund) and will have no legal or constructive obligation to pay further contributions if the fund does not hold sufficient assets to pay all employee benefits relating to employee service in the current and prior periods. Under defined contribution plans: (a) the entity's legal or constructive obligation is limited to the amount that it agrees to contribute to the fund. Thus, the amount of the post-employment benefits received by the employee is determined by the amount of contributions paid by an entity (and perhaps also the employee) to a post-employment benefit plan or to an insurance company, together with investment returns arising from the contributions; and (b) in consequence, actuarial risk (that benefits will be less than expected)

and investment risk (that assets invested will be insufficient to meet expected benefits) fall on the employee. When an employee has rendered service to an entity during a period, the entity shall recognise the contribution payable to a defined contribution plan in exchange for that service: (a) as a liability (accrued expense), after deducting any contribution already paid. If the contribution already paid exceeds the contribution due for service before the end of the reporting period, an entity shall recognise that excess as an asset (prepaid expense) to the extent that the prepayment will lead to, for example, a reduction in future payments or a cash refund; and (b) as an expense, unless another Standard requires or permits the inclusion of the contribution in the cost of an asset (see, for example, IAS 2 Inventories and IAS 16 Property, Plant and Equipment). Post-employment benefits: defined benefit plans Defined benefit plans are post-employment benefit plans other than defined contribution plans. Under defined benefit plans: (a) the entity's obligation is to provide the agreed benefits to current and former employees; and (b) actuarial risk (that benefits will cost more than expected) and investment risk fall, in substance, on the entity. If actuarial or investment experience are worse than expected, the entity's obligation may be increased. Accounting by an entity for defined benefit plans involves the following steps: (a) using actuarial techniques to make a reliable estimate of the amount of benefit that employees have earned in return for their service in the current and prior periods. This requires an entity to determine how much benefit is attributable to the current and prior periods (see paragraphs 67–71) and to make estimates (actuarial assumptions) about demographic variables (such as employee turnover and mortality) and financial variables

(such as future increases in salaries and medical costs) that will influence the cost of the benefit (see paragraphs 72–91); (b) discounting that benefit using the Projected Unit Credit Method in order to determine the present value of the defined benefit obligation and the current service cost (see paragraphs 64–66); (c) determining the fair value of any plan assets (see paragraphs 102–104); (d) determining the total amount of actuarial gains and losses and the amount of those actuarial gains and losses to be recognised (see paragraphs 92–95); (e) where a plan has been introduced or changed, determining the resulting past service cost (see paragraphs 96–101); and (f) where a plan has been curtailed or settled, determining the resulting gain or loss (see paragraphs 109–115). Where an entity has more than one defined benefit plan, the entity applies these procedures for each material plan separately. Other long-term employee benefits Other long-term employee benefits are employee benefits (other than postemployment benefits and termination benefits) which do not fall due wholly within twelve months after the end of the period in which the employees render the related service. The Standard requires a simpler method of accounting for other long-term employee benefits than for post-employment benefits: actuarial gains and losses and past service cost are recognised immediately. Termination benefits Termination benefits are employee benefits payable as a result of either: (a) an entity's decision to terminate an employee's employment before the normal retirement date; or (b) an employee's decision to accept voluntary redundancy in exchange for those benefits. An entity shall recognise termination benefits as a liability and an expense when, and only when, the entity is demonstrably committed to either: (a)

terminate the employment of an employee or group of employees before the normal retirement date; or (b) provide termination benefits as a result of an offer made in order to encourage voluntary redundancy. Where termination benefits fall due more than 12 months after the end of the reporting period, they shall be discounted. In the case of an offer made to encourage voluntary redundancy, the measurement of termination benefits shall be based on the number of employees expected to accept the offer.

الملحق رقم (4)

أسماء الأساتذة محكمي استبانة الدراسة

التسلسل	الرتبة الأكاديمية والاسم	الجامعة
1	الدكتور عودة بني أحمد	جامعة آل البيت
2	الدكتور نوفان العليمات	جامعة آل البيت
3	الدكتور زياد الذيبة	جامعة الزرقاء الخاصة
4	الدكتور أيمن حرب	جامعة الزرقاء الخاصة
5	الدكتور احمد صالح السكر	جامعة عمان العربية
6	الدكتور صالح السيد	جامعة الإسراء
7	الدكتور محمد النوايسه	جامعة الزيتونة
8	الدكتور علي مساعدة	جامعة فيلادلفيا
9	الدكتور تامر رفاعه	جامعة فيلادلفيا
10	الدكتور طارق ضرغام	جامعة العلوم التطبيقية